

REGLEMENT GENERAL

PREAMBULE

Article 1

Le présent règlement général complète les statuts du SATM en traitant divers points complémentaires à ceux-ci.

Article 2

Les statuts et le règlement général sont communiqués avec le bulletin d'adhésion. Ils sont également diffusés sur le site internet du SATM

ADHESION - RADIATIONS,

A – Conditions d'adhésion

Article 3

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts et se situe dans le périmètre géographique de compétence de l'association, peut adhérer à l'association en vue de l'application des dispositions de la santé au travail à son personnel salarié.

La déclaration unique d'embauche ne se substitue pas à l'adhésion à l'association.

Article 4

Pour son adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui découlent :

- Des statuts de l'association ;
- Du présent règlement général de l'association ;
- Des prescriptions législatives et réglementaires dans le domaine de la santé au travail.

L'association délivre à l'adhérent un récépissé de son adhésion. Ce récépissé précise la date à laquelle cette

adhésion prend effet et le numéro sous lequel l'adhérent est immatriculé.

Du fait de son adhésion, l'employeur participe à l'assemblée générale de l'association et pourra être candidat à un poste d'administrateur. Pour l'application de l'article 9 des statuts, le conseil d'administration met en œuvre les principes suivants :

- 2 mois avant la réunion de l'assemblée générale, il s'assure auprès des organisations patronales et associatives existantes, ayant vocation à représenter des adhérents du service, que celles-ci ont l'intention de présenter des candidatures à des postes à pourvoir. Ces candidatures font l'objet, dans la mesure où elles sont présentées par ces organisations par un courrier parvenu au siège de l'association dans le délai d'un mois avant ladite assemblée générale, à une présentation du ou des candidats à l'élection avec mention de l'organisation qui les présente. Ces candidatures ne sont nullement exclusives d'autres candidatures émanant d'un membre, personne physique ou morale, adhérent à l'association.

Article 5

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

B – Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

Article 6

Tout adhérent est tenu au paiement :

- D'un droit d'admission ;
- Des cotisations appelées par l'association.

Ce droit d'admission et les montants des cotisations sont fixés annuellement par le conseil d'administration.

Le droit d'admission doit être acquitté en une seule fois lors de l'adhésion.

Article 7

Les bases de calcul des cotisations sont fixées par le conseil d'administration de façon à couvrir les frais d'organisation, de fonctionnement et d'investissement de l'association ; engagés pour répondre dans les meilleures conditions aux obligations découlant des prescriptions légales et réglementaires en matière de santé au travail.

Les cotisations couvrent l'ensemble des charges résultant des actes médicaux et des actions en milieu de travail ; individuels et/ou collectifs, et toutes prestations décidées par le conseil d'administration dans le cadre de sa mission, sous réserve des dispositions prévues à l'article 18 ci-après.

Article 8

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 de la dite période.

Article 9

L'association a la faculté de contrôler l'exactitude des déclarations des adhérents et des bases sur lesquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des déclarations fournies par l'URSSAF (DADS-U) et aux caisses de congés payés en ce qui concerne le secteur professionnel du bâtiment.

Article 10

Les bordereaux d'appel de cotisations aux adhérents précisent, outre les mentions définies réglementairement, les bases de calcul, les périodes de référence, le mode de paiement et la date à laquelle le règlement doit être effectué.

Article 11

En cas de non règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'association peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours.

Passé ce délai, il sera appliqué aux retardataires une pénalité dans les conditions fixées par le conseil d'administration.

Si la cotisation n'est pas acquittée dans les 6 mois de l'échéance, le conseil d'administration peut prononcer à l'encontre du débiteur, la radiation de l'association, sans préjudice de recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restant dues.

Une nouvelle adhésion de l'employeur ne pourra être envisagée qu'après le recouvrement intégral de l'ensemble de la créance et application d'un nouveau droit d'entrée.

C – Démission

Article 12

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec avis de réception, la démission prenant effet au 1^{er} janvier de l'exercice suivant la date d'expiration du préavis prévu à l'article 7 des statuts.

D – Radiation

Article 13

La radiation peut être prononcée par le conseil d'administration à l'encontre de l'adhérent qui, à expiration du délai de 15 jours, après mise en demeure

par lettre recommandée avec avis de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement général, notamment :

- En refusant à l'association les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail rappelées aux articles 15 et suivants ci-dessous ;
- Ou en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations, tel que prévu à l'article 9 ci-dessus.

Article 14

A compter de la date de radiation, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de santé au travail.

PRESTATIONS DILIGENTES PAR L'ASSOCIATION ET AUTRES PRESTATIONS

Article 15

Dans le cadre de sa politique de préservation de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels fondée sur la pluridisciplinarité, l'association met à la disposition de ses adhérents des moyens médicaux, logistiques et techniques, organisés en équipes pluridisciplinaires. Ils ont pour objectif de prévenir l'exposition à des risques professionnels et d'assurer le suivi médical des salariés des adhérents, dans les conditions encadrées par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement général et les décisions prises par le conseil d'administration.

Article 16

L'action de ces équipes pluridisciplinaires et leur organisation se définissent et se structurent autour du projet pluriannuel de service, concrétisant la stratégie du service.

Ce projet est construit par la commission médico technique et est soumis à l'avis de la commission de contrôle. Il est validé et adopté par le conseil d'administration.

Ce projet définit des axes structurants d'intervention du service auprès des adhérents et de leurs salariés et les moyens dédiés pour sa mise en œuvre.

Article 17

Les équipes pluridisciplinaires, animées et coordonnées par les médecins du travail, conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin :

- D'éviter ou diminuer les risques professionnels ;
- D'améliorer les conditions de travail ;
- De prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ;

- De prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle ;
- De contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Article 18

Les prestations pouvant être mises en œuvre par les équipes pluridisciplinaires de l'association comprennent :

- Des examens cliniques et examens complémentaires prévus par la réglementation.
- Des entretiens infirmiers, mis en œuvre par des infirmier(e)s.
- Des interventions en milieu de travail, conduites par les équipes pluridisciplinaires du service ou de la fédération régionale des services de santé au travail de la région des Pays de la Loire, détaillées à l'article suivant.
- Des formations destinées aux salariés des entreprises adhérentes et validées par le conseil d'administration de l'association, notamment en matière de sauvetage secouriste du travail (SST) et prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), selon une tarification adaptée, prenant en considération la mutualisation des cotisations des entreprises.
- Des services et des moyens d'action dévolus aux actions de maintien dans l'emploi.
- Des actions, enquêtes, études spécifiques et/ou longues nécessitant des travaux supplémentaires, dont les coûts ne sont pas compris dans la cotisation de base et qui feront l'objet d'une facturation particulière, présentée dans un devis en deux exemplaires, accepté par l'entreprise demanderesse, daté et signé par elle.

Article 19

Les équipes pluridisciplinaires de l'association développent prioritairement une action en milieu de travail, telle que définie par l'article R4624-1 du code du travail.

Cette action en milieu de travail peut comprendre :

- La visite des lieux de travail ;
- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail et 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 météorologiques ;
- 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 toute nouvelle technique de production ;
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celles des secouristes.

Article 20

L'association organise, dans les meilleures conditions possibles, en fonction du nombre et de la disponibilité des médecins du travail, les examens cliniques prévus par la réglementation de la santé au travail.

Pour les examens périodiques, la fréquence, actuellement fixée par la réglementation à vingt quatre mois, peut être portée à une périodicité supérieure par l'agrément délivré par l'autorité administrative de contrôle, après validation de la proposition de l'association et moyennant certaines mesures individuelles ou collectives, en compensation.

En cas d'impossibilité structurelle à assurer l'intégralité des examens médicaux du fait d'un nombre insuffisant de médecins du travail, l'association fixe un ordre de priorité pour ces examens en fonction des moyens disponibles.

Dans ces circonstances, l'association ne pourra être tenue responsable du déficit d'examens réalisés dans le domaine clinique.

Cet ordre de priorité, élaboré par la commission médico technique, et avec le concours des médecins du travail est le suivant :

- Les examens d'embauchage ;
- Les examens de reprise du travail ;
- Les visites occasionnelles, demandées par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur.
- Les examens de nature médicale pour la surveillance médicale particulière ;
- Les examens périodiques.

Article 21

La prise en charge financière des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail est assurée par l'association, aux termes de l'article R4624-26 du code du travail.

Les examens complémentaires pris en charge sont :

- Ceux pratiqués durant l'examen clinique ou l'entretien infirmier : analyse d'urines, visiotest, audiogramme, spirométrie ;
- Ceux prescrits par le médecin du travail en raison de la garantie de confidentialité dont ils doivent être spécifiquement entourés ;
- Ceux prescrits par le médecin du travail, selon les dernières données de la science et les bonnes pratiques en vigueur, notamment en raison d'expositions spécifiques des salariés à des risques ou des travaux particuliers, pouvant entraîner la

survenue d'une maladie professionnelle, à l'exception des examens complémentaires prescrits dans le cadre d'une exposition aux agents chimiques et biologiques, qui restent à la charge de l'employeur (articles R4412-45 et R4426-6 du code du travail) et le cas échéant, d'autres examens complémentaires que la réglementation viendrait éventuellement mettre à la charge de l'employeur.

Article 22

Le temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux et les examens complémentaires, sont à la charge de l'employeur (article R4624-28 du code du travail).

Article 23

L'association prend toutes les dispositions nécessaires pour permettre au médecin du travail, et plus généralement à l'équipe pluridisciplinaire, de remplir sa mission telle qu'elle est prévue à l'article R4623-1 du code du travail.

Article 24

Une liste d'entreprises adhérentes, avec indication des effectifs salariés et des risques auxquels ceux-ci sont exposés, est dévolue à chaque médecin conformément aux dispositions en vigueur.

Article 25

Toutes dispositions utiles seront prises en charge pour que le secret médical soit respecté ;

- Dans les locaux mis à disposition du médecin du travail ;
- En ce qui concerne les dossiers médicaux ;
- En ce qui concerne le courrier ou tout autre document relevant de la confidentialité ;
- En ce qui concerne l'applicatif informatique métier.

Le secret professionnel est imposé à l'ensemble du personnel de l'association ; son non respect exposant aux sanctions prévues par l'article 226-13 du code pénal et l'article L1227-1 du code du travail.

Article 26

Toute entreprise recevant du courrier destiné au médecin du travail ne doit, sous aucun prétexte, le décacheter. Seul le médecin du travail peut en prendre connaissance ou, sur sa demande, une personne soumise au secret professionnel.

CONVOICATIONS AUX EXAMENS ET ENTRETIENS INFIRMIERS

Article 27

Il appartient à l'employeur adhérent au service, dès son adhésion :

- De fournir la liste complète du personnel en indiquant avec précision la poste occupé par chacun d'eux ainsi que les risques d'exposition ;
- De préciser la liste du personnel affecté à des travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée telle que prévue dans les textes ;
- De faire connaître sans délai les nouveaux embauchages ;
- De faire connaître sans délai les reprises de travail ;
- D'une manière générale de répondre également aux demandes formulées par le service, dans la perspective d'une amélioration de la prise en charge de son personnel.

La convocation nominative des salariés est faite sous la responsabilité de l'employeur.

Article 28

Sauf cas d'urgence, les convocations établies par l'association sont adressées à l'employeur au moins une semaine avant la date prévue pour les examens ou entretiens. En cas d'empêchement, l'entreprise doit aviser l'association dès réception de la convocation.

Il appartient à l'employeur de prévenir les intéressés au moins 2 jours à l'avance.

Si l'adhérent n'a pas avisé le service par téléphone quelque soit la cause de l'indisponibilité, du ou des salariés, le dit adhérent sera tenu, de plein droit, d'acquiescer une pénalité d'une demi cotisation par salarié absent et non excusé.

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre l'association et l'adhérent, notamment dans le cas où celui-ci met à la disposition du service médical des locaux d'examen et du personnel infirmier.

L'association ne peut être tenue responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents. La responsabilité de l'association ne pourra se substituer à celle de l'adhérent en cas d'absence(e) aux visites médicales ou entretiens infirmiers.

Article 29

Il importe de rappeler :

- Que lorsque ses salariés ne subissent pas les examens prévus par la loi, l'employeur se trouve en infraction et encourt des sanctions pénales ;
- Qu'il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et les sanctions éventuelles auxquelles celui-ci s'expose en cas de refus ;
- Que l'association dégage toute responsabilité encourue du fait du refus par un salarié de se présenter à l'examen médical.

Article 30

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit aviser sans délai le service médical.

Lorsque les salariés d'une entreprise adhérente, dûment convoquée, ne se présentent pas à l'examen médical ou à l'entretien infirmier, l'association se met en rapport avec l'employeur pour l'aviser de cette absence afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires.

Si besoin est, une deuxième et dernière convocation sera adressée à l'adhérent. En cas de nouvelle absence, l'Association dégage entièrement sa responsabilité quant aux conséquences de ces visites non effectuées.

Et, dans ce cas d'absence confirmée non excusée, il appartiendra à l'entreprise de solliciter un nouveau rendez-vous.

En cas d'absence dès la 1^{ère} convocation, une pénalité sera facturée à l'entreprise sur la base de la cotisation minimale annuelle par salarié absent.

Si l'annulation de la visite intervient dans un délai de 24 heures précédant le jour de la convocation, il sera facturé une pénalité à l'entreprise sur la base de la moitié de la cotisation minimale annuelle par salarié.

Article 31

A la suite de chaque examen médical, le Médecin du travail établit, en double exemplaire, une fiche précisant son avis sur l'aptitude au poste de travail. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

La fiche d'aptitude doit être conservée par l'adhérent pour pouvoir être présentée, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur du travail.

La fiche d'aptitude mentionne les voies et délais de recours possibles pour l'employeur et le salarié, en cas de contestation de l'avis médical.

A la suite de chaque entretien infirmier, l'infirmier(e) établit en double exemplaire une attestation d'entretien infirmier.

Article 32

En cas de demande de l'adhérent, le salarié, sauf cas de force majeure, peut faire noter par le/la secrétaire du service, son heure d'arrivée et de départ du centre.

Article 33

Les salariés retardataires ne pourront être reçus en examen clinique ou entretien infirmier que dans la mesure où des déficiences surviendraient dans les rendez-vous suivants.

Article 34

Les examens médicaux ont lieu :

- soit à l'un des centres fixes de l'association ;
- soit à l'un des Centres Annexes organisés par l'Association ;
- soit dans l'un des centres mobiles équipés par l'association ;
- soit dans l'un des locaux mis en place à l'intérieur des entreprises adhérentes ; et dans ce cas, le Médecin du travail pourra éventuellement être assisté du personnel infirmier de l'entreprise quant il existe.

Ces divers locaux répondront aux normes prévues par la réglementation et aux recommandations en vigueur.

ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL, PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 35

Les actions en milieu de travail, évoquées à l'article 19 du présent règlement général s'inscrivent dans les missions de l'Association. Elles sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail.

Article 36

L'adhérent, étant informé à l'avance des jours et horaires de passage du médecin et/ou de l'équipe pluridisciplinaire, se prête à toute visite du Médecin du travail et/ou de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail, lui permettant ainsi d'exercer son rôle de prévention des risques professionnels et de surveillance médicale prévue par la législation en vigueur.

Il est notamment rappelé que le médecin du travail dispose du libre accès aux lieux de travail (article R 4624-3 du code du travail). Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, des salariés ou du CHSCT, ou à défaut, des instances représentatives du personnel.

Le Médecin du travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires, au titre de l'article R 4624-7 du code du travail.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et résultats des études menées par les équipes pluridisciplinaires au sein de son entreprise, ou en dehors de celle-ci lorsque les résultats la concernent directement (article R 4624-8 du code du travail).

Article 37

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur et des salariés, est consulté par l'employeur sur les projets :

- de construction ou d'aménagements nouveaux ;
- de modifications apportées aux équipements ;
- de mise en place ou de modification dans l'organisation du travail de nuit ;
- et plus généralement sur tout ce qui se rapporte aux conditions de vie et de travail dans l'entreprise (article R 4623-1 du code du travail)

De même, l'employeur s'oblige à informer le Médecin du travail et/ou l'équipe pluridisciplinaire :

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits (article R4624-4 du code du travail);
- du contenu des fiches de prévention des expositions, qu'il transmet au service de santé au travail (article L 4121-3-1 du code du travail) ;
- du contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (article R 4121-4 du code du travail);
- des résultats des mesures et des analyses effectuées dans les différents domaines visés par l'article R 4623-1 du code du travail (article R 4624-4 du code du travail)

Article 38

L'adhérent se doit de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le Médecin du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (dont article R4624-6 du code du travail), notamment en ce qui concerne :

- l'application de la législation sur les emplois réservés et les personnes en situation de handicap ;
- les propositions en matière de mesures individuelles telle que les mutations ou transformations de postes, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations relatives à l'âge, à l'état de santé physique et mentale des salariés.
- les propositions de mesures visant à préserver les salariés d'un risque pour leur santé.

L'employeur fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite

Article 39

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CHS-CT (Comité d'Hygiène et de Sécurité et d'amélioration des Conditions de Travail), l'employeur doit veiller à ce que le Médecin du travail, qui fait partie de droit dudit comité,

soit convoqué en temps utile à chacune de ses réunions (article R 4614-2 et R 4614-3 du code du travail).

Lorsque l'ordre du jour d'une réunion des délégués du personnel comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres.

Le médecin peut assister à cette séance avec voix consultative.

Article 40

Dans chaque entreprise dans laquelle elle intervient, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une fiche d'entreprise, remise à l'employeur, sur laquelle elle mentionne les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, les consignes et recommandations qu'elle est amenée à formuler et la suite qui y est réservée (article D 4624-37 du code du travail)

Cette fiche d'entreprise est conservée par l'adhérent, qui veille à sa mise à jour, pour pouvoir la présenter en cas de contrôle de l'inspection du travail ou du médecin inspecteur du travail.

Article 41

Toute demande d'action en milieu de travail, mobilisant potentiellement un ou plusieurs intervenants de l'équipe pluridisciplinaire, est administrée par le médecin du travail, qui anime et coordonne l'équipe. Lorsque la demande est formulée directement par l'adhérent auprès de l'équipe pluridisciplinaire, il ne pourra lui être répondu favorablement qu'avec l'aval du médecin du travail.

Article 42

Dans le cas où l'action en milieu de travail engage, sur une durée conséquente, l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, cette action fait l'objet d'une consultation et d'un arbitrage préalable en interne au service par le médecin du travail, animateur de l'équipe pluridisciplinaire. Après validation de cette action, il est conclu une convention d'intervention entre l'Association et l'adhérent, encadrant cette intervention (objectifs et contenu de l'intervention, durée, lieu, moyens mobilisés, livrables,...) et fixant ses modalités financières éventuelles.

Article 43

Les conclusions des études de l'équipe pluridisciplinaire, en particulier en matière de mesurage et de métrologie, ne présentent aucune valeur normative, ni certificative, encore moins contraignante à l'égard de l'adhérent. Ces conclusions sont produites dans un but exclusif de conseil et d'assistance.

L'adhérent est appelé à prendre en considération les résultats des études réalisées et à mettre en oeuvre les recommandations formulées, sans toutefois que ceux-ci

lui soient opposables. L'adhérent reste libre de l'utilisation des résultats produits, de leur nature et de leurs modalités.

Les résultats de ces études et interventions appartiennent à l'entreprise. Toute exploitation, présentation, communication par l'Association sont soumises à l'autorisation préalable de l'entreprise adhérente.

Article 44

Il est interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de divulguer les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance (article R 4624-9 du code du travail) à l'occasion de leurs interventions.

ORGANISATION DU SERVICE

A – Conseil d'administration

Article 45

Le conseil d'administration, conformément aux statuts (article 9) est composé de seize membres, dont 8 pour le collège des salariés et huit pour celui des employeurs. Ils sont nommément identifiés comme tels.

Article 46

Conformément à la Loi, seules les candidatures d'administrateurs membres du collège employeurs peuvent être présentées au poste de président du conseil d'administration.

L'élection du président du CA est organisée en deux tours, si nécessaire. Au premier tour, pour être valablement élu président, un administrateur doit recueillir la majorité absolue des voix des administrateurs des deux collèges réunis. Si tel n'est pas le cas, un second tour est alors organisé, auquel participent les seuls administrateurs du collège des employeurs. L'élection du président requiert alors la majorité relative au sein de ce collège.

L'élection au poste de trésorier du CA, qui est obligatoirement issu du seul collège des salariés, obéit aux mêmes règles que celle retenues pour l'élection du président du CA ; sauf en cas de nécessité d'organiser un second tour pour cette élection, auquel ne participent alors que les administrateurs membres du collège des salariés. L'élection du trésorier requiert alors la majorité relative au sein de ce collège.

Pour délibérer valablement, le conseil d'administration doit réunir un quorum fixé à la moitié du nombre des administrateurs présents ou représentés par des pouvoirs. Ce chiffre ne prend pas en compte la voix prépondérante du président. Si le quorum n'est pas réuni, un second conseil d'administration peut être convoqué, après un délai de 2 semaines, et il n'y a pas

alors, pour cette seconde réunion, de quorum nécessaire pour délibérer.

En cas de vacance d'un administrateur au cours du mandat, celui-ci sera remplacé à l'initiative des membres de son collège et de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, le remplaçant allant jusqu'au terme du mandat de l'administrateur vacant

B – Commission de contrôle

Article 47

Il est constitué au sein de l'association une commission de contrôle fonctionnant selon les termes et attributions fixés par la réglementation en vigueur.

Article 48

La commission de contrôle de l'association est composée conformément à un protocole conclu avec chacune des organisations des salariés et d'employeurs de :

- quatre membres représentants des employeurs adhérents ;
- huit membres titulaires représentant des salariés des entreprises adhérentes.

La durée de leur mandat est de quatre ans.

Article 49

La commission de contrôle, émettant des avis mais ne prenant pas de décision, aucun quorum n'est fixé pour la validité de ses débats.

L'élection du président de la CC est organisée en deux tours, si nécessaire. Au premier tour, pour être valablement élu président, un administrateur doit recueillir la majorité absolue des voix des administrateurs des deux collèges réunis. Si tel n'est pas le cas, un second tour est alors organisé, auquel participent les seuls administrateurs du collège des salariés. L'élection du président requiert alors la majorité relative au sein de ce collège.

Article 50

Conformément à la réglementation en vigueur, les membres de la Commission de Contrôle bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la Commission de Contrôle bénéficient dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances

Article 51

La commission de contrôle se dote d'un règlement intérieur et se réunit au moins trois fois par an et chaque fois que nécessaire.

C – Commission médico technique

Article 52

Il est constitué au sein de l'Association une Commission Médico-Technique qui a pour mission :

- d'élaborer le projet pluriannuel de service ;
- de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites en son sein ;
- de se prononcer, à titre consultatif, sur :
 - o la mise en oeuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service ;
 - o l'équipement du service ;
 - o l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux, des entretiens infirmiers ;
 - o l'organisation d'enquêtes et de campagnes d'information et de sensibilisation ;
 - o les modalités de participation à la veille sanitaire.

Article 53

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du service et est composée :

- du président de l'association qui peut être représenté par le directeur ;
- du Directeur de l'Association ;
- des Délégués des médecins du service ;
- du représentant des IPRP ;
- d'un(e) Assistant(e) Santé et Sécurité au Travail ;
- d'un(e) infirmier(e),
- d'un(e) secrétaire médical(e).
- et éventuellement de tout autre professionnel du service, s'inscrivant dans l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Article 54

La commission médico technique se dote d'un règlement intérieur et se réunit au moins trois fois par an.

Ses travaux font l'objet de comptes rendus dûment enregistrés et signés par le Président du Service.

Article 55

Le présent règlement général de fonctionnement, relatif aux rapports de l'Association avec ses adhérents, a été approuvé par le Conseil d'administration du 15 janvier 2013 et entre en vigueur à compter de cette date. Il oblige chacun des membres de l'association à se conformer à ses prescriptions sans restriction, ni réserve

Le Président du SATM

Samuel TUAL