



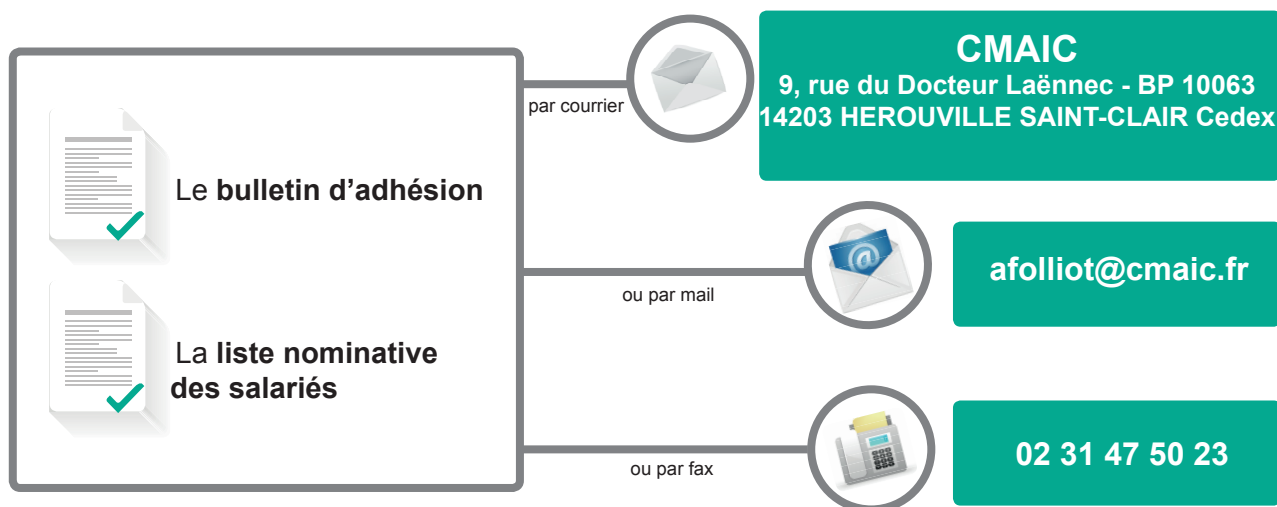
C M A I C

DOSSIER D'ADHÉSION BTP

Composition :

- Le **bulletin d'adhésion**
- La **liste nominative des salariés**
- Le **mémo** « *Quel suivi individuel de santé pour vos salariés ?* »
- Les **statuts et le règlement intérieur du CMAIC**
- Nos **valeurs**
- La **cotisation annuelle de santé au travail**

Pour que votre demande d'adhésion soit effective, nous vous remercions de bien vouloir nous retourner dûment complétés :



Merci de ne pas joindre de règlement à votre dossier d'adhésion.
Une facture vous sera envoyée.

Des questions sur votre adhésion ?

Améline FOLLIOT

02 31 46 85 52

afolliot@cmaic.fr



CMAIC

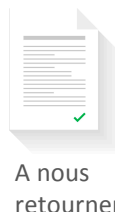
Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Cadre réservé au CMAIC :

N° adhérent :

MDT :

SMA :



A nous
retourner

BULLETIN D'ADHESION

au service de santé au travail interentreprises

▲ SIEGE SOCIAL

Raison sociale :

Forme juridique * :

Code NAF :
(4 chiffres et 1 lettre)

N° SIRET :
(14 chiffres)

Immatriculation : ☐ Répertoire des Métiers (RM)
☐ Registre du Commerce et des Sociétés (RCS)
☐ Autre (particulier employeur...)

Contact : ☐ M. ☐ Mme Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

N° de téléphone : Fax :

N° de portable : Mail :

(Veuillez à mentionner **au minimum** une adresse mail ou un n° de téléphone)

▲ ADRESSE DE FACTURATION (si différente du siège social) :

Contact : ☐ M. ☐ Mme Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

N° de téléphone : Fax :

N° de portable : Mail :

▲ ETABLISSEMENT CONCERNE PAR L'ADHESION (si différent du siège social)

Adresse :

Code Postal : Ville :

Code NAF : N° de SIRET :

N° de téléphone : Fax :

N° de portable : Mail :

* Association, Commune de, EURL, Fondation, GIE, Madame, Maître, Monsieur, Mutuelle, SA, SA COOP, SA SCOP, SARL, SAS, SASU, SCI, SCM, SCP, SCS, SELARL, SELAS, SIVOM, SIVU DE, SNC etc.

Tournez svp →

▲ RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

(Merci de ne cocher qu'une seule case par demande)

Les convocations des salariés sont envoyées par défaut par email.

Si vous ne disposez pas d'adresse mail, merci de préciser votre mode préférentiel de convocation :

☐ courrier ☐ fax

Les correspondances sont envoyées à l'adresse :

☐ du siège social ☐ de la facturation ☐ de l'établissement

La liste de mise à jour des effectifs est à envoyer à l'adresse :

☐ du siège social ☐ de la facturation ☐ de l'établissement

Avez-vous d'autres établissements adhérents au CMAIC ? ☐ oui ☐ non

Si oui, merci de nous indiquer le numéro d'adhérent et la raison sociale :

.....

Concernant l'établissement concerné par l'adhésion :

Jours de fermeture :

Avez-vous du personnel saisonnier ? ☐ oui ☐ non

Avez-vous un CSE ? ☐ oui ☐ non

S'il s'agit d'une reprise d'entreprise, préciser le nom du prédécesseur et la date de prise d'activité :

.....

▲ Je soussigné(e)

☐ M. ☐ Mme Nom : Prénom :

Agissant en qualité de :

Certifie l'exactitude des renseignements figurant dans le présent document ;

Reconnais avoir pris connaissance des statuts et règlement intérieur ;

Déclare :

- adhérer au CMAIC à compter de ce jour et
- y inscrire : (nombre) salariés.

A

Le

(Signature et Cachet)

Conformément aux articles 34 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit, merci de nous en faire part à l'adresse suivante : afolliot@cmaic.fr

LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS, ARRÊTÉE À CE JOUR, DE VOTRE ETABLISSEMENT ADHÉRENT

Nom et adresse de votre entreprise

.....



A nous
retourner

Tous les renseignements demandés sont importants. Veillez à remplir toutes les rubriques de ce document. A défaut, nous ne pourrions pas mettre en place le suivi individuel de santé au travail de vos salariés.

NOM – NOM DE JEUNE FILLE PRENOM	DATE DE NAISSANCE	CODE DE SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ (SIR, SIA)*					SIS*	EMPLOI(S)	CODE PCS*	TYPE DE CONTRAT*	DATE DEBUT DE CONTRAT	DATE FIN DE CONTRAT
Nom : DUVAL Nom de jeune fille : / Prénom : Robert <i>exemple</i>	01/01/1975	AB34	CMR				☐	Agent de laboratoire	625b	CDI	17/07/2005	
							☐					
							☐					

Vous pouvez imprimer autant de pages que vous souhaitez

* **code(s) SIR** : code à préciser pour le **Suivi Individuel Renforcé**, se reporter au tableau ci-dessous et à notre document joint « *Quel suivi individuel de santé pour vos salariés ?* »

* **code(s) SIA** : code à préciser pour le **Suivi Individuel Adapté**, se reporter au tableau ci-dessous et à notre document joint « *Quel suivi individuel de santé pour vos salariés ?* »

* **SIS (Suivi Individuel Simple)** : case à cocher si votre salarié n'est pas en Suivi Individuel Renforcé (SIR) ou en Suivi Individuel Adapté (SIA)

* **code PCS** : code Profession et Catégorie Socioprofessionnelle correspond à 3 chiffres et 1 lettre – Où le trouver ? Sur le site : www.insee.fr – rubrique nomenclatures ou sur votre déclaration DADS-U dans le paragraphe « situation du salarié – case « code emploi ».

* **type de contrat** : code à préciser pour le type de contrat de travail, se reporter au tableau ci-dessous

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ	CODE SIR	SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ	CODE SIA	CONTRAT DE TRAVAIL	CODE
Travailleurs exposés aux agents biologiques des groupes 3 et 4 Travailleurs exposés aux agents CMR Travailleurs exposés à l'amiante Travailleurs exposés au risque de chute de hauteur (montage/démontage échafaudages) Travailleurs exposés au risque hyperbare Travailleurs exposés au plomb Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (B) Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage Conduite d'équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges Travaux de manutention manuelle > à 55 kg Travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (A)	AB34 CMR AMIA MONT HypB PB CatB ELEC COND MANU 18TR CatA	Travailleurs de moins de 18 ans Travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes du groupe 2 Travailleurs exposés aux champs électromagnétiques Travailleurs de nuit Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher Travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité Travailleurs handicapés	18NTR AB2 ChEM NUIT FEM INV TH	Contrat à durée indéterminée Contrat à durée déterminée Contrat à durée déterminée saisonnier Intérimaire Apprentissage Professionalisation	CDI CDD SAISON INTERIM APPRENTI PROF
Cas particulier Salariés intervenant en INB (Installations Nucléaires de Base)	INB				

A
Le

Signature du chef d'entreprise

Cadre réservé au CMAIC :

MDT :
Centre de visite :
Secteur :
N° Adhérent :

LA SANTÉ AU TRAVAIL, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !

Quel suivi individuel de santé pour vos salariés ?

Bénéficient d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) (art. L.4624-2 et R.4624-22 à 28 du Code du Travail) :

TYPLOGIE DES SUIVIS INDIVIDUELS RENFORCÉS	Libellé SIR*
Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (Cat. A)	CatA
Travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés	18TR
Travailleurs exposés aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3	AB34
Travailleurs exposés aux agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (CMR) mentionnés à l'article R.4412-60	CMR
Travailleurs exposés à l'amiante	AMIA
Travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages	MONT
Travailleurs exposés au risque hyperbare	HypB
Travailleurs exposés au plomb dans les conditions prévues à l'article R.4412-160	PB
Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (Cat. B)	CatB
Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage	ELEC
Conduite d'équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges	COND
Travaux de manutention manuelle > à 55 kg	MANU
Cas particulier : travailleurs intervenant dans une Installation Nucléaire de Base	INB

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète par écrit la liste des postes à risques particuliers après avis du médecin du travail ou du CSE (Comité Social et Economique). Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans.

Bénéficient d'un Suivi Individuel Adapté (SIA) (art. L.4624-1 et R.4624-10 à 21) :

TYPLOGIE DES SUIVIS INDIVIDUELS ADAPTÉS	Libellé SIA*
Travailleurs de moins de 18 ans	18NTR
Travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2	AB2
Travailleurs exposés aux champs électromagnétiques	ChEM
Travailleurs de nuit	NUIT
Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher	FEM
Travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité	INV
Travailleurs handicapés	TH

Bénéficient d'un Suivi Individuel Simple (SIS) (art. R.4624-10) :

Les travailleurs non concernés par un Suivi Individuel Renforcé (SIR) ou Suivi Individuel Adapté (SIA) bénéficient d'un **Suivi Individuel Simple (SIS)**.

*Libellé SIR ou SIA du CMAIC, à reporter sur les documents à nous retourner. Pour plus de précisions sur les expositions et situations justifiant un Suivi Individuel Renforcé (SIR), voir au verso du document

Précisions sur les expositions entraînant un SIR ou un SIA :

✓ **Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (Cat. A)** (art. R.4451-44)

► **Catégorie A :** En vue de déterminer les conditions dans lesquelles sont réalisées la surveillance radiologique et le suivi de l'état de santé, les travailleurs susceptibles de recevoir, dans les conditions habituelles de travail, une dose efficace supérieure à 6 mSv par an ou une dose équivalente supérieure aux trois dixièmes des limites annuelles d'exposition fixées à l'article R.4451-13, sont classés par l'employeur dans la catégorie A, après avis du médecin du travail.

✓ **Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (Cat. B)** (art. R.4451-46)

► **Catégorie B :** Les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ne relevant pas de la catégorie A sont classés en catégorie B dès lors qu'ils sont soumis dans le cadre de leur activité professionnelle à une exposition à des rayonnements ionisants susceptible d'entraîner des doses supérieures à l'une des limites de dose fixées à l'article R.1333-8 du code de la santé publique.

✓ **Travailleurs exposés aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3**

► **Le groupe 3** comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;
► **Le groupe 4** comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

La liste des agents biologiques est consultable dans l'arrêté du 18 juillet 1994 modifié par l'arrêté du 3 juin 1998.

✓ **Travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2 mentionnés à l'article R.4421-3**

► **Le groupe 2** comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces.

✓ **Travailleurs exposés aux champs électromagnétiques** (art. R.4453-8 et R.4453-10)

[...] Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R.4453-3 sont dépassées bénéficient d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R.4624-10 à R.4624-21 réalisée avant l'affectation au poste afin notamment d'orienter sans délai les travailleurs mentionnés au 7° de l'article R.4453-8 vers le médecin du travail.

SIA

SIR

SIR

SIR

SIR

SIR

SIR

SIA

SIA

SIA

SIA

✓ **Travailleurs exposés aux agents Cancérogènes, Mutagènes ou Toxiques pour la Reproduction (CMR) mentionnés à l'article R.4412-60**

On entend par agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction les substances ou mélanges suivants :

- 1/ Toute substance ou mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des substances ou mélanges cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 ;
- 2/ Toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

✓ **Travailleurs exposés à l'amiante** (art. R.4412-94)

Les dispositions s'appliquent :

- 1/ Aux travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition ;
- 2/ Aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

✓ **Travailleurs exposés au risque hyperbare** (art. R.4461-1)

Travaux s'effectuant dans une atmosphère où la pression est supérieure à 0,1 bar par rapport à la pression ambiante.

✓ **Travailleurs exposés au plomb dans les conditions prévues à l'article R.4412-160**

Un suivi individuel renforcé des travailleurs est assuré dans les conditions prévues aux articles R.4624-22 à R.4624-28 :

- 1/ Soit si l'exposition à une concentration de plomb dans l'air est supérieure à 0,05 mg/m³, calculée comme une moyenne pondérée en fonction du temps sur une base de huit heures ;
- 2/ Soit si une plombémie supérieure à 200 µg/l de sang pour les hommes ou 100 µg/l de sang pour les femmes est mesurée chez un travailleur.

Précisions sur les conditions de travail entraînant un SIR ou un SIA :

✓ **Travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage ou de démontage d'échafaudages**

✓ **Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage** (art. R.4544-10)

[...] Tout travailleur habilité au titre du présent article bénéficie d'un suivi individuel renforcé prévu aux articles R.4624-22 à R.4624-28 en application du II de l'article R.4624-23.

✓ **Conduite d'équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges** (art. R.4323-56)

[...] Les travailleurs titulaires de cette autorisation de conduite bénéficient du suivi

individuel renforcé prévu aux articles R.4624-22 à R.4624-28 en application du II de l'article R.4624-23.

✓ **Travaux de manutention manuelle > à 55 kg** (art. R.4541-9)

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R.4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Précisions sur les situations entraînant un SIR ou un SIA :

✓ **Travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés** (art. R.4153-40 et instruction ministérielle du 7/09/2016)

En application de l'article L.4153-8 du code du travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à certains travaux, dont la liste est fixée par les articles D.4153-15 et suivants du code du travail, en raison de leur dangerosité (travaux dits «travaux interdits»). Toutefois, les jeunes travailleurs et les jeunes en formation professionnelle peuvent, à partir de 15 ans, par dérogation et sous le contrôle de l'inspection du travail, être affectés à certains de ces travaux, qualifiés de «travaux réglementés», sous certaines conditions prévues par l'article L.4153-9 du code du travail et définies aux articles R.4153-38 à R.4153-52.

[...] Tout jeune affecté aux travaux mentionnés au premier alinéa [ndlr : de l'article R.4153-40] bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu aux articles R.4624-22 à R.4624-28 en application du II de l'article R.4624-23.

✓ **Travailleurs de moins de 18 ans** (art. R.4624-18)

Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L.3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel

de santé mentionné au premier alinéa de l'article L.4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

✓ **Travailleurs de nuit** (art. R.4624-17)

Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L.3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L.4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

✓ **Femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher** (art. R.4624-19)

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné à l'article L.4624-1. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.



CMAIC

Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Centre Médical Artisanal Interprofessionnel du Calvados
Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} Juillet 1901

STATUTS

CONSTITUTION ET OBJET DE L'ASSOCIATION

Article 1 – Constitution – Dénomination

Entre les personnes physiques ou morales qui adhèrent aux présents statuts, il est constitué, conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901, du décret du 16 août 1901, ainsi que des dispositions du code du travail applicables, une association qui prend pour dénomination Centre Médical Artisanal et Interprofessionnel du Calvados et pour sigle CMAIC.

Article 2 – Objet

L'association a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour finalité d'éviter toute altération de la santé des salariés des entreprises adhérentes du fait de leur travail.

L'association peut, dans ce cadre, notamment favoriser, grouper, gérer toutes institutions et organismes répondant aux dispositions légales et réglementaires, dont les Lois du 11 octobre 1946 et du 20 juillet 2011, et de tout texte modificatif nouveau qui pourrait venir les préciser ou s'y substituer.

Article 3 – Siège social

Le siège de l'association est fixé à HEROUVILLE-SAINT-CLAIR (14200) au 9 rue Docteur Laënnec.

Il peut être transféré en tout autre endroit par simple décision du conseil d'administration.

Article 4 – Durée

La durée de l'association est illimitée.

L'année sociale commence au 1^{er} janvier pour se terminer au 31 décembre de chaque année.

COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 5 – Qualité de membre

Peut adhérer à l'association tout employeur ou toute entreprise relevant du champ d'application de la Santé au travail défini dans le code du travail. Peut également adhérer à l'association, sous réserve de l'accord du conseil d'administration, toute collectivité, toute institution, toute personne physique dès lors que la réglementation le permet.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'association peut comprendre des membres honoraires qui concourent à son développement sans bénéficier de ses prestations. Ces membres honoraires, bien que non adhérents, peuvent siéger au conseil d'administration, avec voix consultative.

Article 6 – Conditions d'adhésion

Pour faire partie de l'association, les postulants doivent :

- remplir les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessus ;
- adresser à l'association une demande écrite ;
- accepter les présents statuts et le règlement intérieur ;
- s'engager à payer les droits et les cotisations dont les montants sont fixés chaque année par le conseil d'administration.

Article 7

La qualité d'adhérent se perd par :

- perte du statut d'employeur ;
- démission adressée au président du conseil d'administration, par lettre recommandée avec avis de réception et sous un préavis de trois mois avant la fin de l'année sociale en cours. Les obligations envers l'association demeurent jusqu'à la fin de l'année pendant laquelle la démission est notifiée ;
- radiation prononcée par le conseil d'administration à la majorité des membres présents, l'adhérent est prévenu par écrit et peut, sur sa demande écrite, être entendu par le conseil d'administration, et ce, soit pour non paiement des cotisations dans le délai fixé, soit pour infraction aux statuts ou pour tout motif grave.

Les sommes dues par l'adhérent ayant cessé son activité, démissionnaire ou radié demeurent exigibles. Dans tous les cas il n'est fait aucun remboursement sur la cotisation de l'exercice en cours.

RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Article 8 – Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- des cotisations annuelles et des droits d'admission fixés par le conseil d'administration ;
- du remboursement des dépenses exposées par le service notamment pour examens, enquêtes, études spéciales occasionnées par les besoins des adhérents ;
- des subventions qui pourront lui être accordées ;
- du revenu des biens et de toutes autres ressources autorisées par la loi ;
- des éventuels frais et pénalités.

Ces fonds sont gérés par le conseil d'administration sous la responsabilité du président. Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est mis à disposition au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 9 – Composition

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration de dix membres dont cinq membres employeurs, élus pour quatre ans par l'assemblée générale dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et cinq membres salariés désignés pour quatre ans, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les mandats des membres employeurs sortants sont renouvelables.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur employeur, les membres employeurs du conseil d'administration peuvent pourvoir au remplacement provisoire de l'administrateur employeur manquant, avis pris des organisations professionnelles représentatives dans le délai de 2 mois. Il est procédé à son remplacement définitif à la plus prochaine assemblée générale. Le mandat du nouvel administrateur prend fin à l'époque où devait normalement expirer celui de l'administrateur remplacé. Si la ratification par l'assemblée générale n'était pas obtenue, les délibérations prises et les actes accomplis n'en seraient pas moins valides.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur salarié, le président invite l'organisation syndicale concernée à procéder à la désignation d'un nouveau représentant des salariés dans un délai de 2 mois. Le mandat du salarié désigné prend fin à l'époque où devait normalement expirer celui de l'administrateur salarié désigné.

Les délibérations du conseil d'administration ne pourront en aucun cas être contestées en cas de vacance d'un poste d'administrateur.

Article 10 – Perte de la qualité d'administrateur

La qualité d'administrateur-employeur élu se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur est notifiée par écrit au président ;
- la perte de qualité d'adhérent ;
- le membre élu qui, sans excuse, n'a pas assisté à trois réunions consécutives, pourra être considéré comme démissionnaire par décision du conseil, sans recours possible.

La qualité d'administrateur-salarié désigné se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur désigné est notifiée par écrit au président ;
- la perte du mandat notifiée au président par l'organisation syndicale concernée ;
- la radiation de l'adhérent dont il est salarié ;
- la perte de statut de salarié de l'adhérent.

En cas de manquement d'un administrateur aux obligations de sa charge, comme en cas d'agissements ou de comportements de nature à nuire à l'association, le conseil pourra proposer à l'assemblée générale la révocation de son mandat.

Article 11 – Bureau

Le conseil d'administration constitue un bureau comprenant :

- un président élu, conformément à la réglementation en vigueur, parmi et par les membres employeurs ;
- un vice-président, élu parmi et par les administrateurs employeurs ;
- un secrétaire, élu parmi et par les administrateurs employeurs ;
- un trésorier, élu parmi et par les administrateurs salariés.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Le trésorier suit les comptes pour l'exécution du budget et présente un rapport à destination du conseil d'administration sur la situation financière de l'association, la fixation des cotisations et autres ressources, le recouvrement des droits et cotisations. Il présente à l'assemblée générale les comptes arrêtés par le conseil d'administration. Le trésorier a un devoir d'alerte du conseil d'administration en cas de menace pesant sur la capacité financière de l'association à faire face à ses engagements. Il exerce ses fonctions aux côtés de l'expert comptable et du commissaire aux comptes de l'association, sans interférer dans leur propre mission. Le bureau est élu pour quatre ans, ses membres sont rééligibles. En cas de pluralité de candidatures pour les fonctions de trésorier et de président et d'égalité de voix, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

Article 12 – Président

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il représente notamment l'association en justice, dans toutes procédures, tant en demande qu'en défense sur délégation expresse du conseil d'administration.

Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, préside les réunions des différentes instances de l'association dont il est membre, à l'exception de la commission de contrôle. En cas d'absence, il est remplacé par le vice-président qui dispose de la même voix prépondérante.

Il est chargé de veiller à la conforme exécution des décisions arrêtées par le conseil d'administration.

Le président et le trésorier sont habilités conjointement à ouvrir et faire fonctionner dans tous les établissements de crédit ou financiers, tous comptes et tous placements.

Le président peut consentir à tout mandataire de son choix toutes délégations de pouvoir qu'il juge nécessaires dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés.

Article 13 – Fonctionnement

Le conseil d'administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider tous les actes et opérations relatifs à son objet tant en qualité de demandeur que de défendeur.

Le conseil d'administration se réunit chaque fois qu'il est convoqué par son président ou sur la demande d'au moins 4 de ses membres. Le conseil d'administration peut valablement délibérer si au moins 6 administrateurs sont présents ou représentés.

Un membre a la faculté de donner pouvoir à un autre membre pour le représenter au conseil, chaque administrateur ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux signés par le président et le secrétaire.

Assistent également au conseil d'administration, le directeur du service (sauf point à l'ordre du jour le concernant directement), des représentants des médecins du travail, avec voix consultative (conformément à la réglementation en vigueur) et, sur invitation, d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Assistent également au conseil d'administration :

- les membres honoraires ;
- des membres de l'équipe de direction invités.

DIRECTION

Article 14 – Modalités

Sur avis du conseil d'administration, le président du conseil d'administration nomme un ou plusieurs directeurs, salariés de l'association. Le président fixe l'étendue des pouvoirs du ou des directeurs par délégation et en informe le conseil qui fournit les moyens nécessaires à cette délégation. Le ou les directeurs mettent notamment en œuvre, sous l'autorité du président, les décisions du conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. Il(s) rend(ent) compte de son (leur) action au président et au conseil d'administration.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 15 – Composition

L'assemblée générale comprend tous les membres de l'association.

Les adhérents peuvent se faire représenter par un mandataire muni d'un pouvoir régulier.

Un adhérent ne peut se faire représenter que par un autre adhérent, ayant lui-même le droit de participer à l'assemblée générale.

Les membres-employeurs du bureau reçoivent en partage équitable les pouvoirs non personnels qui ont été retournés. Seuls les adhérents à jour de leur cotisation peuvent participer ou se faire représenter à l'assemblée générale.

Article 16 – Modalités

L'assemblée générale se réunit, sur convocation du conseil d'administration, toutes les fois que celui-ci le juge utile, et au moins une fois par an. L'assemblée générale est convoquée vingt jours francs au moins avant la date prévue de la réunion. Cette convocation peut se faire, soit par l'envoi d'une lettre ordinaire, soit par tout autre mode permettant d'atteindre l'ensemble des adhérents.

La convocation fait état de l'ordre du jour établi par le président.

Le bureau de l'assemblée générale est celui du conseil d'administration. Les membres honoraires et les membres salariés du conseil d'administration sont invités à l'assemblée générale.

L'assemblée générale entend le rapport du conseil d'administration sur la gestion et la situation financière et morale de l'association.

Elle approuve les comptes de l'exercice clos, donne quitus au conseil d'administration de sa gestion. Elle approuve le budget prévisionnel et pourvoit, quand il y a lieu, à l'élection ou au renouvellement des membres employeurs du conseil d'administration.

L'assemblée générale délibère valablement si le dixième des adhérents est présent ou représenté.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Les procès-verbaux des assemblées générales sont signés par le président et le secrétaire et sont tenus à disposition des membres de l'association.

SURVEILLANCE DE L'ASSOCIATION

Article 17 – Commission de contrôle

L'organisation et le fonctionnement de l'association sont placés sous la surveillance d'une commission de contrôle composée de 12 membres issus des entreprises adhérentes au CMAIC à savoir 8 représentants des salariés et 4 représentants des employeurs.

La commission de contrôle est régie par les articles D 4622-33 à D 4622-43 du code du travail.

Le président de la commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le secrétaire est élu parmi les membres employeurs. La durée du mandat des membres de la commission de contrôle est de 4 ans.

MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 18

Seule une assemblée générale est habilitée à décider de la modification des statuts, comme de la dissolution de l'association.

Ces décisions sont prises à la majorité de 2/3 des membres présents et représentés. Si le quorum arrêté à l'article 16 n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale est convoquée immédiatement et les décisions sont prises à la majorité simple. Elle délibère alors valablement, quel que soit le nombre des présents et représentés.

Article 19

En cas de dissolution, l'assemblée générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'association.

Elle décide, dans le cadre de la réglementation en vigueur, de l'attribution de l'actif net de l'association.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article 20

Un règlement intérieur est établi par le bureau de l'association et approuvé par le conseil d'administration.

Il complète et précise les statuts, notamment quant à l'administration et au fonctionnement de l'association et aux relations entre l'association et ses adhérents.



C M A I C

Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Centre Médical Artisanal Interprofessionnel du Calvados
Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} Juillet 1901

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

PRÉAMBULE

Article 1

Le présent règlement intérieur est pris en application de l'article 20 des statuts.

Il les complète et les précise.

ADHÉSION

Article 2

La procédure d'adhésion est effectuée suivant les articles 5 et 6 des statuts et conformément à l'agrément accordé par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) notamment en fonction de la situation géographique et de l'activité professionnelle de l'entreprise ou de l'établissement. Tout employeur visé à l'article 5 des statuts peut adhérer.

L'adhésion ne peut être demandée et obtenue que par les entités ci-dessus visées qui détiennent ainsi la qualité d'adhérent avec tous les droits et devoirs qui y sont attachés, après réception de la liste nominative de leurs salariés et du bulletin d'adhésion dûment complétés.

L'association communique le numéro sous lequel l'adhérent est référencé, ainsi que l'équipe santé/travail à laquelle il est affecté.

Article 3

L'adhérent 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.

RADIATION - DEMISSION

Article 4

La radiation d'un adhérent peut être notamment prononcée

✓ pour :

- non-paiement des cotisations ;
- refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- retours de courriers adressés à l'adhérent avec la mention NPAI (n'habite pas à l'adresse indiquée) et un effectif nul ;
- refus de présenter les salariés pour leur suivi de santé au travail sur le site de l'association ;

✓ par le conseil d'administration, l'employeur assurant alors seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail.

Un adhérent radié pourra ultérieurement adhérer à l'association après s'être acquitté de la totalité de ses dettes éventuelles. Tout changement de domiciliation du siège social et/ou établissement secondaire hors agrément peut entraîner une démission - radiation.

RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Article 5

Les ressources de l'association sont énumérées à l'article 8 des statuts. Lors de l'adhésion, l'entreprise doit s'acquitter d'un droit d'adhésion proportionnel au nombre de salariés déclarés lors de l'adhésion et de la cotisation annuelle de santé au travail qui est constituée :

- d'un droit fixe annuel par entreprise ;
- de la cotisation annuelle par salarié.

La cotisation, dont la détermination et les modalités d'appel sont de la compétence du conseil d'administration, est destinée à couvrir les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association. Elle est payable dans son intégralité dans le délai indiqué sur la facture adressée à l'adhérent et 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 présent que pendant une partie de ladite période. Les éléments tarifaires sont joints au dossier d'adhésion.

Article 6

Toutes interventions facturées hors cotisations donnent lieu à une convention précisant les missions assurées, leurs modalités, les moyens d'exercice et le coût H.T.

MISSIONS RECIPROQUES

Article 7

L'association, en tant que service de santé au travail interentreprises, a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, les principales missions sont de :

- conduire les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseiller 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 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 et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurer 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 ;
- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les missions des services de santé au travail interentreprises sont assurées par une équipe santé/travail comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers en santé au travail et des assistants de service de santé au travail.

Article 8

L'adhérent et l'association s'engagent mutuellement dans une relation de partenariat. L'ensemble de ces engagements est précisé dans un document intitulé «Les contreparties mutualisées

à l'adhésion» annexé à ce présent règlement intérieur.

Article 9

L'adhérent est tenu de retourner dans le délai indiqué à l'association, l'état du personnel dûment renseigné qui lui est adressé chaque année après avoir procédé à sa mise à jour.

Article 10

Le suivi individuel de santé au travail est assuré dans nos locaux. L'association a la compétence exclusive de rattacher l'adhérent à l'un de ses sites, déterminé en fonction de la ressource d'accueil dont elle dispose dans le périmètre de l'entreprise adhérente, sauf convention spéciale sur avis du médecin du travail dans les établissements industriels de 200 salariés et plus et dans les autres établissements de 500 salariés et plus.

Article 11

L'adhérent doit tout mettre en œuvre pour permettre à son salarié de se rendre aux convocations. En cas d'empêchement, l'adhérent s'engage à en informer l'association dès réception de la convocation et au plus tard deux jours ouvrés avant la date du rendez-vous.

Toute demande de reconvoque, exprimée par écrit par l'adhérent, faisant suite à une absence non excusée dans le délai minimum ci-dessus indiqué donne lieu à une nouvelle facturation.

Article 12

Le temps et les frais de déplacements nécessités pour le suivi santé/travail des salariés sont à la charge de l'employeur.

Article 13

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Les examens complémentaires prescrits par le médecin du travail sont à la charge de l'association.

Article 14

Les actions en milieu de travail s'inscrivent dans la mission du service de santé au travail interentreprises et sont menées par l'équipe santé/travail.

Toute action se fait en lien avec le médecin du travail dans les limites des ressources mutualisées du service.

Les délégués des médecins assistent avec voix consultative aux réunions de la commission de contrôle.

Article 16

Il est institué une commission médico-technique qui élabore le projet de service pluriannuel, définit les priorités d'action du service qui s'inscrivent dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu entre le service d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part.

Elle est constituée à la diligence du président du service de santé au travail. Elle se réunit au moins trois fois par an et établit son règlement intérieur.

Elle est composée et régie conformément à la législation en vigueur.

Article 17

Le président et le bureau exercent les pouvoirs de gestion et d'administration générale de l'association. Pour ce faire, ils sont assistés d'une équipe de direction dont les membres sont nommés par le président après avis du conseil d'administration.

Article 18

Les membres de l'équipe de direction assurent le fonctionnement des services et ont autorité sur les personnels relevant de leur service. Ils sont responsables de la gestion et du fonctionnement de l'association et reçoivent pour ce faire délégation écrite du président du conseil d'administration.

Ils sont responsables directement devant le conseil d'administration et, pour toute décision importante doivent en référer au président.

Article 19

Le trésorier et le président disposent de la signature pour tout règlement financier.

Les membres de l'équipe de direction mandatés en disposent également.

Pour tout règlement supérieur à 8000 €, une double signature est obligatoire à savoir l'une d'un trésorier ou du président, l'autre d'un membre mandaté de l'équipe de direction.

Article 20

Pour faire acte de candidature à un poste d'administrateur employeur, il faut soit :

- être personnellement adhérent ;
- être dûment mandaté par une lettre d'habilitation établie par un adhérent, le mandataire devant occuper des fonctions de direction (et/ou de délégation) chez l'adhérent.

FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 15

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du président du service de santé au travail. Elle est composée d'un tiers de membres employeurs et de deux tiers de membres salariés issus des entreprises adhérent à l'association. La durée de leur mandat est de quatre ans.



CONTREPARTIES MUTUALISEES A L'ADHESION

Annexe au règlement intérieur

Adhérer à un Service de Santé au Travail est une obligation réglementaire pour tout employeur : dès lors qu'une entreprise emploie au moins 1 salarié, quelles que soient la nature

et la durée du contrat de travail, elle a l'obligation d'adhérer à un Service de Santé au Travail pour assurer sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés en termes de santé et sécurité au travail.

Le CMAIC en tant que Service de Santé au Travail Interentreprises a pour mission exclusive d'**éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail**, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

A cette fin, l'entreprise et le CMAIC **s'engagent mutuellement** dans une relation de partenariat.

Engagement du Service de Santé au Travail

Le Service de Santé au Travail propose à chaque adhérent un **accompagnement individualisé** :

① Mise à disposition de moyens

Un médecin du travail, **dont le rôle est exclusivement préventif**, est affecté à votre entreprise. **Devenu votre interlocuteur privilégié, le médecin du travail est le conseiller de votre entreprise.**

Son équipe Santé/Travail est composée d'une **secrétaire médico-administrative**, d'un **infirmier diplômé en santé au travail**, d'un **préventeur** et d'un **assistant de service de santé au travail**. Tout membre de l'équipe Santé/Travail est tenu au secret médical et professionnel.

Un secrétariat dédié pour contacter le médecin du travail et son équipe Santé/Travail est mis à votre disposition.

Un service Relations Adhérents est accessible pour toutes questions relatives à l'adhésion et à la vie du contrat.

Le médecin du travail détermine, avec son équipe Santé/Travail, l'accompagnement individuel et les actions à mener les plus pertinents pour votre activité.

Dès l'adhésion, un conseiller en santé au travail, ou un membre de l'équipe Santé/Travail prend contact avec vous pour convenir d'un rendez-vous dans votre entreprise notamment afin d'établir un premier repérage des risques professionnels présents dans votre entreprise.

L'équipe vous accompagne dans votre démarche de prévention des risques professionnels au travers de différentes actions :

② Actions de prévention au coeur de l'entreprise

Elaborer votre fiche d'entreprise : lors de visites de vos locaux, l'équipe Santé/Travail recensera les principaux risques professionnels auxquels sont exposés vos salariés. Ceux-ci vous seront communiqués dans un document spécifique à votre entreprise : la fiche d'entreprise, rappelant les éventuelles préconisations d'actions.

Réaliser des visites de vos lieux de travail, des études des conditions de travail, des analyses des risques professionnels par le médecin du travail ou un membre de son équipe Santé/Travail.

Conseiller sur l'évaluation des risques professionnels et le document unique.

Informier et sensibiliser sur des risques spécifiques : *bruit, éclairage, charge physique, vibrations, risque chimique, risque biologique, radioprotection, risques psycho-sociaux etc.*

Mobiliser des compétences spécialisées en concertation avec votre médecin du travail, telles que : *chimiste, ergonomiste, spécialiste BTP, psychosociologue etc.*

Favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle. A la demande du médecin du travail de l'entreprise, le chargé en maintien dans l'emploi accompagne votre salarié.

Mettre à votre disposition et celle de vos salariés un Service Social du Travail : intervenant à la demande du médecin du travail, l'assistante sociale écoute, informe et appuie votre salarié dans les démarches à envisager.

Signaler la présence d'un risque professionnel pour vos salariés, par avis circonstancié du médecin du travail.

Participer à vos CHSCT : le médecin du travail participe et siège avec une voix consultative. En fonction de ses disponibilités et de l'ordre du jour, il peut déléguer un membre de son équipe Santé/Travail pour y assister.

③ Suivi individuel de vos salariés

Permettre la rencontre de vos salariés avec un médecin du travail ou un professionnel de santé pour le suivi individuel de santé au travail.

Adapter la périodicité des rencontres avec vos salariés, en fonction de leurs situations ou de leurs expositions à des risques professionnels et du type de suivi individuel de santé au travail (SI-SIA-SIR).

Gérer et planifier les convocations de vos salariés aux suivis individuels de santé.

Réaliser le suivi individuel de santé au travail :

La visite d'information et de prévention lors de l'embauche ou au cours du suivi, la visite de reprise à la demande du salarié, de l'employeur, la visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil, du médecin traitant ou du salarié, la visite à la demande du médecin du travail, l'examen médical d'aptitude.

Prescrire des examens complémentaires en fonction de l'état de santé du salarié et du poste de travail, en vue de dépistage et d'orientation éventuelle vers un spécialiste.

Créer et conserver le dossier médical en santé au travail pour chaque salarié.

Permettre à vos salariés de rencontrer le médecin du travail ou l'infirmier(e) en santé au travail, à leur demande ou à votre demande.

mais aussi :

Communiquer un rapport annuel d'activité du médecin du travail et de son équipe Santé/Travail pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Signaler tout changement de médecin du travail référent dans les plus brefs délais.

Donner l'accès au portail adhérent pour déclarer vos salariés, mettre à jour les données de l'entreprise etc.

Portail en cours de création.

Le Service de Santé au Travail offre également **un accompagnement collectif** en cohérence avec les priorités de services précisées dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) :

④ Actions collectives

Initier une action collective par branche professionnelle ou par risque professionnel : *en fonction du secteur d'activité dont relève l'adhérent, une action de prévention collective peut être mise en place par le Service de Santé au Travail.*

Organiser des réunions d'information en fonction des besoins, au bénéfice des adhérents sur les différents secteurs du Service de Santé au Travail.

Exemple : les rencontres de la santé au travail organisées par le CMAIC.

Engagement de l'adhérent

En signant le contrat d'adhésion, l'entreprise s'engage à respecter les obligations régies par les textes réglementaires et par les statuts et règlement intérieur de l'association :

Déclarer au CMAIC l'ensemble de vos salariés (CDI, contrats courts, saisonniers, apprentis etc.), au plus tard le jour de l'embauche, en précisant le poste occupé, le code PCS-ESE et le code de suivi individuel de santé (SI/SIA/SIR).

Transmettre chaque début d'année l'état du personnel dans les délais impartis.

Déclarer toute nouvelle embauche en cours d'année.

Demander les visites d'information et de prévention ou les examens médicaux d'aptitude pour vos salariés.

Informé le médecin du travail des arrêts pour accident du travail de moins de 8 jours.

S'assurer du suivi des avis d'aptitude et des recommandations émises par le médecin du travail.

Permettre à vos salariés de se rendre aux convocations le cas échéant, sur leur temps de travail effectif.

Faciliter l'accès aux lieux de travail au médecin du travail et à son équipe Santé/Travail.

Inviter le médecin du travail à vos CHSCT en lui adressant le planning annuel de vos réunions.

Afficher l'adresse et les coordonnées du médecin du travail référent, dans les locaux de travail accessibles aux salariés.

Répondre aux avis circonstanciés du médecin du travail.

Transmettre les fiches de postes au médecin du travail, dans la mesure du possible, afin que les avis d'aptitude soient circonstanciés.

Informé et transmettre les fiches de données de sécurité des produits chimiques utilisés à l'équipe Santé/Travail.

Permettre l'accès à tout document rendu obligatoire par la réglementation en vigueur et nécessaire à la réalisation des missions du Service de Santé au Travail.

Exemples : document unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention, plan de retrait amiante etc.

Informé vos salariés du rôle et des missions du Service de Santé au Travail Interentreprises et du médecin du travail.

Cette liste n'est pas exhaustive et évoluera en fonction du cadre réglementaire et des projets présentés par la Commission Médico-Technique de l'Association et validés par son Conseil d'Administration dans le cadre du projet pluriannuel d'objectifs et de moyens définissant les priorités d'actions du service. Elle est sujette à modifications de façon unilatérale.



C M A I C
Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Service de Santé au Travail Interentreprises
9 Rue du Docteur Laënnec
BP 10063
14203 Hérouville St clair cedex

SIRET 780 712 063 00020
TVA FR03 780 712 063
NAF 8621Z

www.cmaic.fr



C M A I C

NOS VALEURS

Notre définition de la santé au travail

« La santé est une dynamique de construction du bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

La **santé au travail** se joue lors de la conception du travail et de son organisation. La mise en place d'environnements favorables dans l'entreprise contribue positivement à cette dynamique utile à sa performance. (ANACT*) »

Pour y contribuer, notre service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

NOS ENGAGEMENTS

dans notre cadre réglementaire, pour
mener à bien cette mission :

Les équipes Santé/Travail animées et coordonnées par les médecins du travail, qui :

- conduisent des actions en milieu de travail ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- assurent le suivi individuel de santé des travailleurs ;
- participent au suivi des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Des moyens adaptés

Nous faisons évoluer nos moyens humains, techniques et organisationnels en fonction des besoins exprimés par les équipes, par les adhérents, et par nos partenaires pour répondre à cette mission.

Un service accessible à tous

Tous nos adhérents, quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, doivent être informés de l'ensemble des actions dont ils peuvent bénéficier en adhérant à notre service de santé au travail. Ces actions recouvrent notamment des actions en milieu de travail, la réalisation de fiche d'entreprise, le suivi individuel de santé au travail.

Une cohérence de nos actions

Nos actions doivent s'inscrire dans les spécificités de nos missions de santé au travail. Elles favorisent les approches collectives aux approches individuelles, et sont menées par le médecin du travail et son équipe en fonction des risques de l'entreprise auxquels sont exposés les salariés.

Les actions des équipes Santé/Travail sont en cohérence avec le projet de service.

Les résultats de ces actions dans un domaine d'activité doivent être mis au bénéfice des autres entreprises concernées.

Des actions en lien avec le PRST**

Nos actions sont, le plus souvent possible, en lien avec les plans nationaux et régionaux de santé au travail, et ainsi participent à la capitalisation des connaissances sur les risques professionnels.

Des partenariats externes

Nous étendons notre collaboration, sur des thèmes de prévention que nous avons identifiés, avec les différents acteurs locaux professionnels ou tout autre organisme acteur de la prévention des risques professionnels.



C M A I C

Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Service de Santé au Travail Interentreprises
9 Rue du Docteur Laënnec
BP 10063
14203 Hérouville St clair cedex

SIRET 780 712 063 00020 TVA
FR03 780 712 063 NAF 8621Z

* : ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ** : PRST (Plan Régional Santé Travail)



CMAIC

COTISATION ANNUELLE DE SANTE AU TRAVAIL

BTP - ANNEE 2019

Nous vous prions de trouver ci-après les conditions tarifaires applicables sur décision du Conseil d'Administration en date du 26 février 2019.

▲ A quoi correspond-elle ?

C'est votre participation au concept **Santé-Travail** pour vos salariés et votre entreprise. Elle est proportionnelle au nombre de salariés de votre société. Elle constitue un investissement pour les entreprises en terme de prévention des risques professionnels.

▲ Que recouvre-t-elle ?

C'est la couverture globale **Santé-Travail** de vos salariés et de votre entreprise. Elle couvre l'ensemble des actions de prévention et de surveillance de la santé des salariés dispensées par tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire qui vous accompagne.

→ Nous vous invitons à vous reporter au document « contreparties de l'adhésion » joint au dossier d'adhésion CMAIC.

▲ Comment est-elle calculée ?

Le montant de la cotisation est calculé en fonction de la masse salariale brute avant abattement.

Cotisation annuelle

0,545% X masse salariale brute avant abattement

Pour ce faire, le CMAIC vous adresse un **imprimé** à retourner dûment complété, selon les modalités suivantes :

DÉCLARATION DE MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE BRUTE AVANT ABATTEMENT	du 4 ^{ème} Trimestre 2018 (1)		€
	du 1 ^{er} Trimestre 2019 (2)		€
	TOTAL (1) + (2) =		

L'année de votre adhésion (N)

🔗 Adhésion au cours du 1^{er} semestre de l'année N (Période du 1^{er} janvier au 30 juin)

Imprimé à retourner pour le 15 juillet :

→ Déclaration de la masse salariale du 1^{er} trimestre (N) + 2^{ème} trimestre (N)

Imprimé à retourner pour le 15 octobre :

→ Déclaration de la masse salariale du 2^{ème} trimestre (N) + 3^{ème} trimestre (N)

🔗 Adhésion au cours du 2^d semestre de l'année N (Période du 1^{er} juillet au 31 décembre)

Imprimé à retourner pour le 15 janvier (N+1) :

→ Déclaration de la masse salariale du 3^{ème} trimestre (N) + 4^{ème} trimestre (N)

L'année suivante (N+1)

Imprimé à retourner pour le 15 avril (N+1) :

→ Déclaration de la masse salariale du 4^{ème} trimestre (N) + 1^{er} trimestre (N+1)

Imprimé à retourner pour le 15 octobre (N+1) :

→ Déclaration de la masse salariale du 2^{ème} trimestre (N+1) + 3^{ème} trimestre (N+1)

A défaut de réponse, la cotisation est calculée forfaitairement en multipliant le nombre de vos salariés par le taux du Suivi Individuel Simple, Adapté ou Renforcé (SIS/SIA/SIR), applicable aux entreprises hors BTP.

➔ Pour obtenir des précisions sur la cotisation annuelle de santé au travail interprofessionnelle (hors BTP) – année 2019, [mémorandum téléchargeable sur le site internet www.cmaic.fr](http://www.cmaic.fr) ou sur simple demande.

Le montant de la cotisation est donc indépendant du nombre d'actions de prévention et/ou de suivi individuel des salariés dans l'année. Pour exemple, il n'est, en aucun cas, lié au nombre de « visites médicales » effectuées et doit permettre de financer le fonctionnement de votre service de santé interentreprises.

▲ Simulez votre cotisation annuelle

Ci-après un exemple de calcul du montant de cotisations (hors année d'adhésion) en considérant :

Au 1^{er} semestre N+1

Période du 1^{er} janvier au 30 juin

Masse salariale déclarée : 144 328€

Description	Base de calcul	Taux de cotisation (H.T)	Montant (H.T)
Cotisation 1 ^{er} semestre	144 328€	0,545%	786,58€
Total H.T			786,58€
T.V.A à 20%			157,32€
Total T.T.C			943,90€ TTC

Au 2^d semestre N+1

Période du 1^{er} juillet au 31 décembre

Masse salariale déclarée : 119 355€

Description	Base de calcul	Taux de cotisation (H.T)	Montant (H.T)
Cotisation 2 ^d semestre	119 355€	0,545%	650,48€
Total H.T			650,48€
T.V.A à 20%			130,10€
Total T.T.C			780,58€ TTC



Merci de ne pas joindre de règlement à votre dossier d'adhésion.
Une facture vous sera envoyée.



C M A I C
Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Service de Santé au Travail Interentreprises
9 Rue du Docteur Laënnec
BP 10063
14203 Hérouville St clair cedex

SIRET 780 712 063 00020 TVA
FR03 780 712 063 NAF 8621Z

N'hésitez pas
à nous contacter au
02 31 46 26 60
prix d'un appel local



CMAIC

Service de
Santé au
Travail
Interentreprises

Service de Santé au Travail Interentreprises

9 Rue du Docteur Laënnec
BP 10063
14203 Hérouville St clair cedex

SIRET 780 712 063 00020
TVA FR03 780 712 063
NAF 8621Z