

Action Sociale Pharmaceutique

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

REGLEMENT INTERIEUR

PREAMBULE

ARTICLE 1^{er}

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 2 des statuts. Il complète ces derniers en traitant de points non précisés dans les statuts et notamment :

- les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Association,
- le détail de l'Offre de prestation apportée aux entreprises adhérentes, en réponse à leurs besoins et attentes, en contrepartie de leur cotisation.

Le règlement intérieur et ses modifications sont portés à la connaissance des adhérents.

ADHESION

ARTICLE 2

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

L'Association délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion précisant sa date d'effet.

DEMISSION

ARTICLE 3

Sauf dans les cas de cession, cessation d'activité ou de fusion, la démission doit être donnée au plus tard le 30 juin de chaque année civile pour prendre effet le 31 décembre. Ce délai de préavis minimum est imposé en raison des nécessités d'organisation, de planification des ressources de l'activité et d'optimisation des charges qui en résultent.

Toute démission donnée postérieurement à cette date obligera l'adhérent démissionnaire à rester jusqu'au 31 décembre de l'année suivante et l'obligera également à toutes les charges et conditions des statuts de l'Association et du présent règlement et notamment au paiement des cotisations.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, l'adhésion à l'Association se poursuit auprès du nouvel employeur, sauf démission de ce dernier. Le Conseil d'Administration pourra, le cas échéant, examiner les cas particuliers qui lui seront soumis.

RADIATION

ARTICLE 4

L'absence de règlement de la cotisation à l'expiration du délai d'échéance précisé sur le bordereau d'appel de cotisation, pourra donner lieu, en l'absence d'éléments justificatifs :

- à une majoration de 10% des cotisations dues, sur la base de la dernière déclaration du personnel connue au 1er janvier de l'année considérée,
- suite à rappel, à la suspension des convocations à visites et à la radiation de l'adhérent débiteur, si la cotisation n'est toujours pas acquittée,

L'Association procédera à la radiation par lettre recommandée avec avis de réception, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues.

Une nouvelle demande d'adhésion faisant suite à radiation pour absence de paiement de la cotisation dans les délais pourra être réalisée, à titre unique et exceptionnel, après paiement des arriérés de cotisation restant dus auquel il conviendra d'ajouter 25% du montant de la cotisation par salarié radié. Une somme forfaitaire de 50,00 Euros H.T soit 59,80 Euros TTC sera par ailleurs exigée pour frais de réouverture de dossier.

ARTICLE 5

Outre le cas visé à l'article 4 ci-dessus, la radiation peut être prononcée par l'Association à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration d'un délai de quinze jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception et demande d'explications, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement intérieur et notamment :

- en refusant de communiquer à l'Association et à ses intervenants les informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail,
- en s'opposant à l'accès aux lieux de travail,
- en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

Afin d'assurer le respect du principe légal de continuité de l'activité préventive et d'éviter les difficultés résultant de la rupture de ce principe, l'Association se réserve le droit de demander, lors d'une demande d'adhésion faisant suite à une démission ou à une radiation, un droit de réouverture de dossier correspondant à l'intégralité des cotisations qui auraient dû être acquittées par l'entreprise l'année précédente, en cas :

- d'absence d'adhésion antérieure à un Service de Santé au travail,
- d'absence de déclaration de tous les salariés

ARTICLE 6

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 santé au travail.

DOCUMENT

ARTICLE 7

Conformément aux dispositions du Code du travail, il est établi entre l'employeur et le Président de l'Action Sociale Pharmaceutique un « Document » dans les entreprises et établissements de 50 salariés et plus et dans les entreprises et établissements de moins de 50 salariés où existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Ce Document, établi après avis du ou des médecins du travail appelés à intervenir dans l'entreprise est ensuite soumis au Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux

délégués du personnel. Il définit les modalités d'application de la réglementation relative à la Santé au travail et notamment :

- les lieux et modalités du suivi clinique des salariés,
- le nombre et la catégorie des salariés suivis (surveillance médicale renforcée ou non),
- les risques professionnels auxquels ils sont exposés,
- les réunions du CHSCT,
- les ressources mises en œuvre par l'Association,
- les dispositions essentielles des plans d'activité en milieu de travail.

DECLARATION

ARTICLE 8

Conformément aux dispositions du Code du travail, dans les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'article 6 ci-dessus, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au Président de l'Action Sociale Pharmaceutique une « Déclaration » portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 9

Tout adhérent est tenu de payer chaque année un droit d'adhésion et de participer, sous forme de cotisation annuelle, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association. Le droit d'adhésion et la cotisation sont dus pour l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion ou de la démission.

ARTICLE 10

Le montant du droit d'adhésion est déterminé par le Conseil d'Administration. Toutefois, le Conseil d'Administration peut tenir compte de la situation économique, de la taille de certaines catégories de membres et les dispenser, de façon temporaire ou permanente, du paiement de ce droit.

ARTICLE 11

Le montant de la cotisation par salarié est déterminé par le Conseil d'Administration. Il correspond à un forfait de prévention indépendant de la périodicité du suivi médical individuel.

Ce forfait doit en effet financer, conformément à la réglementation :

- une activité de prévention sur le milieu de travail, dans le cadre d'actions à caractère individuel et collectif, en réponse aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques professionnels et de prévention auprès des salariés,
- un suivi médical individuel lors de certains événements, à la demande de l'employeur ou du salarié et dans le cadre d'une périodicité définie en fonction des risques liés à l'activité de l'intéressé ou de sa situation personnelle ; la cotisation finance également les examens complémentaires réalisés au sein des Centres médicaux fixes et mobiles de l'Association,
- une activité de recueil et d'exploitation des données de l'activité, dans une finalité d'alerte, de veille sanitaire en milieu de travail et de conseil.

Le montant de la cotisation est défini pour permettre à l'Association de remplir sa mission vis-à-vis de ses adhérents dans les domaines précités en termes de diversité, de contenu et de qualité des prestations dans le cadre de la réglementation et des champs d'activité précités.

L'Association doit être à même de contrôler l'exactitude des bases de déclarations des adhérents sur lesquelles sont calculées les cotisations ; elle pourra à cet effet demander à ses adhérents de produire tous éléments justificatifs.

Les montants et modalités de participation des adhérents aux frais de fonctionnement et d'organisation de l'Association sont les suivants :

1. Pharmacies d'Officines, Laboratoires d'analyses médicales et Organismes divers :

- droit d'adhésion annuel : néant
- cotisation annuelle :

La cotisation de l'adhérent est calculée à partir de l'envoi en début d'année d'une facture d'acompte pré-calculée à partir de l'effectif déclaré par l'employeur au 1^{er} janvier de l'année considérée ; à défaut de retour de sa part de cette liste actualisée au 15 janvier, la cotisation est calculée sur la base de l'effectif connu de l'Association.

Une facture d'acompte est adressée à l'adhérent en janvier, pré-calculée sur l'effectif précité à partir d'une masse salariale théorique définie comme suit :

Masse salariale plafonnée (T1) annuelle N-1, arrondie à l'euro le plus près $\times 57\% \times 0,40\%$,

Une facture complémentaire pourra être adressée en cours d'année si l'effectif connu en janvier est inférieur à l'effectif réel. En milieu d'année et en fin d'année, une nouvelle liste de salariés actualisée est adressée à chaque adhérent afin d'optimiser l'organisation de l'activité médicale.

En janvier de l'année suivante, la cotisation de l'année précédente est régularisée sur la base de la masse salariale réelle (limitée au plafond S.S.) de l'entreprise si cette dernière est supérieure à la masse salariale théorique prise en compte en début d'année.

- date d'échéance du règlement de la cotisation :

La date d'échéance du paiement de la cotisation est fixée au 28 février de l'année civile considérée.

2. Autres Adhérents :

- droit d'adhésion annuel : 50 euros H.T.
- cotisation annuelle :

La cotisation de l'adhérent est appelée par provision semestrielle calculée, au choix de l'adhérent, soit sur la masse salariale brute plafonnée du semestre précédent soit sur la base de 55% de la cotisation de l'année précédente. Une régularisation est effectuée à partir de la masse salariale brute plafonnée de l'année en tenant compte d'une cotisation minimale.

Le taux de la cotisation est défini en pourcentage de la Masse salariale plafonnée (T1) de l'année considérée sur la base d'un taux de référence de 0,40% ; celui-ci peut varier en fonction de la nature des prestations apportées et de la taille de l'entreprise.

- cotisation minimale :

Une cotisation minimale, d'un montant égal à 80% du plafond annuel de la Sécurité sociale par salarié pour l'année N, permet de prendre en compte les conséquences de certaines formes d'emplois (CDD, contrats de travail en alternance, temps partiels,...). Cette prise en compte est calculée lors de la régularisation de fin d'année.

- adhésions en cours d'année et créations d'entreprises :

Les cotisations de la première année sont calculées sur la base de la cotisation minimale.

- date d'échéance du règlement de la cotisation :

La cotisation est appelée par termes à échoir, à échéance de règlement au 28 février, pour le 1^{er} semestre, au 15 juillet, pour le 2^{ème} semestre et au 15 janvier, pour la régularisation.

3. Dispositions communes à l'ensemble des adhérents :

- modalités de paiement :

Aucun versement en espèces n'est accepté. Les règlements sont effectués par chèque ou par virement.

- absence de paiement aux échéances :

L'absence de paiement aux échéances entraîne la suspension des convocations à visites et déclenche une procédure de rappel et de radiation si la cotisation n'est toujours pas acquittée.

- Unité Mobile Médicale :

Les frais supplémentaires se rapportant à la mise à disposition de l'Unité Mobile Médicale ne sont pas facturés aux adhérents pour toute vacation médicale réalisée sur la base d'un effectif minimum de 12 salariés vus ; en deça, un forfait Déplacement Unité Mobile est facturé sur la base de la cotisation minimale Pharmacie d'Officine, multipliée par le nombre de salariés en-deça de ce seuil. Cet effectif minimum peut, le cas échéant, être réparti entre plusieurs adhérents pour rationaliser l'organisation des vacations et les frais supplémentaires en résultant.

Ex. Pour une entreprise de 8 salariés vus au lieu de 12 minimum :
Forfait = 68 euros HT x 4 = 272 euros HT.

Ex. UMM mise à disposition de 2 entreprises (total 12 salariés vus)
Pour l'un des 2 adhérents, l'effectif vu est de 4 salariés au lieu de 6 prévus :
Forfait = 68 euros HT x 2 = 136 euros HT.

- forfait absence à convocation :

Toute absence à convocation non excusée auprès de l'Association dans un délai de 2 jours ouvrés précédant le rendez-vous d'un salarié dans l'un des Centres de l'Association, entraîne la facturation d'une contribution. Celle-ci correspond à une participation de l'adhérent aux frais occasionnés par cette absence pour l'Association. Ce montant est fixé à 15 euros HT par salarié concerné. Après une première absence non excusée dans le délai de 2 jours ouvrés précédant le rendez-vous, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative d'une nouvelle convocation.

- régularisation :

Les régularisations d'un montant inférieur à 15 euros HT ne font l'objet d'aucun remboursement ni d'aucune demande de paiement à l'adhérent ; en revanche, les bordereaux de régularisation correspondants devront être retournés à l'Association.

PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION

ARTICLE 12

La Réforme de la Santé au travail achevée en 2004 donne naissance à une nouvelle physionomie de la prévention et à une nouvelle Offre de prestation ; celle-ci se met progressivement en place au sein des

Services de Santé au travail ; elle est appelée à évoluer, notamment en lien avec les besoins, les demandes des entreprises, des salariés et des Professions et le développement de la pluridisciplinarité.

L'accès à ces prestations est réalisé dans le cadre des actions menées par les équipes de l'Association auprès des entreprises mais également grâce au développement des échanges avec les employeurs et les salariés.

En contrepartie de sa cotisation annuelle, l'adhérent a accès aux prestations suivantes, dont le contenu est illustré par des exemples d'actions :

■ **Aide à l'évaluation des risques professionnels et à leur prévention**

Conseils pour la réalisation du Document unique, rédaction de Fiche d'entreprise, réponse aux besoins documentaires, études sur les risques de l'entreprise, création d'outils de prévention, propositions de conduites à tenir,

■ **Actions d'informations et d'échanges sur les risques professionnels et leur prévention**

Réunions d'information organisées par les intervenants du GIE ou de l'Association ou par les intervenants Santé travail d'une entreprise dans le cadre d'une approche collective de la prévention (par Branches, par Populations et par risques),

■ **Approche pluridisciplinaire des besoins en Santé travail**

L'Association a constitué, en 2004, avec 2 autres Services inter-entreprises de Santé au travail Parisiens, une structure de mise en commun de moyens et de projets, afin de favoriser la mise en œuvre de la pluridisciplinarité et le développement de l'action sur le milieu de travail. Dans ce cadre, les médecins du travail et les entreprises adhérentes peuvent faire appel à un ergonome-psychologue, par exemple lors de la conception ou de l'aménagement de locaux ou de postes, pour l'installation de matériels ou pour des problèmes psycho-pathologiques. Un 2^{ème} intervenant pluridisciplinaire, Technicien Hygiène Sécurité Environnement, peut réaliser des actions de métrologie d'ambiance physique (bruit, lumière, température,...), d'aide à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à l'évaluation des risques professionnels. Outre ces intervenants internes, l'Association a développé un réseau de Partenaires externes susceptibles de compléter cette approche, en tant que de besoin,

■ **Conseil et Aide au montage de projets de prévention**

Les Visites d'entreprises du médecin du travail et/ou d'autres intervenants pluridisciplinaires, les participations aux CHSCT, les rencontres avec le Chef d'entreprise,... sont susceptibles de déboucher sur des projets de prévention en réponse aux besoins : ex. stress, risque routier, tabac, alcool, drogues,...

■ **Conception d'actions de prévention par Branches, par populations ou par risques**

Cette approche collective de la prévention, instituée en priorité par la Réforme de la Santé au travail et déjà suivie par l'Association depuis plusieurs années, s'est traduite par différentes réalisations telles qu'un guide d'aide à la rédaction du Document unique en pharmacie, des actions de prévention de la violence en Pharmacie, une étude sur la relation Santé/travail des visiteurs médicaux et dans son prolongement, le développement d'un outil de veille en santé travail pour les salariés itinérants des entreprises du médicament dans le cadre d'un nouveau schéma de prévention,...

■ **Participation à des actions nationales/régionales/locales de prévention**

Dans le cadre de son rôle de Service Professionnel, l'Association est amenée à réaliser des actions avec les Professions dont elle effectue le suivi ; par ailleurs, les Services de Santé au travail font désormais partie de la Veille sanitaire et environnementale ; à ce titre, ils sont appelés à participer à certaines actions (cf. ci-dessous),

■ **Alerte et Veille sanitaire en milieu de travail**

Le recueil et l'exploitation des données cliniques et de l'activité sur le milieu de travail vont permettre d'instaurer un système d'alerte et de veille en santé au travail en entreprises en lien avec les risques professionnels. Ces informations sont susceptibles d'être complétées par des Etudes ou enquêtes régionales ou nationales, par exemple de l'Institut National de Veille Sanitaire (INVS) ; toutes ces données, nécessaires au pilotage de la prévention, aident à la définition des priorités, à organiser des actions pertinentes et à en effectuer le suivi,

■ **Suivi clinique individuel modulé selon les risques, les besoins, les métiers**

Ce suivi a exclusivement une finalité préventive ; il comprend des examens médicaux dont la réalisation est imposée par les textes, ou encore à la demande des employeurs et des salariés ainsi que dans le cadre d'un suivi périodique individuel défini en fonction des risques professionnels du salarié ou de sa situation personnelle,

■ **Prévention de l'inaptitude**

Afin d'améliorer la prévention des difficultés en matière d'aptitude, de reclassement, d'invalidité, de handicap et de maintien dans l'emploi, une approche pluridisciplinaire est instaurée associant, en tant que de besoin, le Médecin du travail, les intervenants pluridisciplinaires, les Assistants de Service social de l'Association, et, le cas échéant un réseau externe de partenaires spécialisés,

■ **Prestations de Service social**

Les adhérents des Pharmacies d'officine et des Laboratoires d'analyses médicales ainsi que leurs collaborateurs peuvent bénéficier d'une information et d'une orientation ponctuelle des Assistants de ce Service.

Dans le cadre de leur politique Ressources Humaines, les adhérents peuvent accéder à un ensemble de prestations individualisées faisant appel au concours d'un Assistant de Service social de l'Association. Le coût de cette prestation est défini en fonction de la nature, du volume et de la périodicité des prestations apportées. Une prestation complémentaire dite « Aide Financière » permet d'apporter aux salariés en situation difficile un secours ponctuel, dans des délais rapides, après évaluation de leur situation par une Commission d'Aide financière. Le montant de la cotisation annuelle se rapportant à cette prestation est défini selon un taux intégrant la réalité du coût de cette prestation pour l'adhérent concerné et les frais de gestion s'y rapportant. Ce montant est susceptible d'être réexaminé chaque année au vu des charges constatées pour l'adhérent.

LIEUX DES EXAMENS MEDICAUX

ARTICLE 13

Les différents examens médicaux ont lieu :

- soit dans l'un des centres fixes organisés par l'Association,
- soit dans l'un des centres mobiles équipés par l'association,
- soit dans les locaux adaptés mis à disposition par les entreprises adhérentes

CONVOCATION AUX EXAMENS MEDICAUX

ARTICLE 14

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association, dès son adhésion, une liste nominative complète des effectifs occupés dans l'entreprise avec l'indication de leur date de naissance, de leur poste de travail ou fonction, de leur date d'embauche et du type de suivi médical retenu (surveillance médicale renforcée ou non).

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association les nouvelles embauches ainsi que les reprises de travail donnant lieu obligatoirement à un examen médical, ainsi que toute modification de la liste des salariés en effectif.

ARTICLE 15

Il appartient à l'Association d'organiser les plannings de convocation des salariés de ses adhérents afin :

- d'assurer le respect de la réglementation,

- d'optimiser la gestion de l'activité dans le cadre de la périodicité modulée du suivi médical,
- d'optimiser les conditions d'accueil des salariés.

En cas d'indisponibilité pour les jours et heures fixés dans la convocation, ou lorsque le salarié a quitté l'entreprise, l'adhérent doit en aviser sans délai l'Association par appel téléphonique ou par tout autre moyen, afin que l'Association puisse pourvoir immédiatement au remplacement des salariés excusés.

ARTICLE 16

Après une première absence non excusée dans le délai de 2 jours ouvrés précédant le rendez-vous, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative d'une nouvelle convocation à visite pour le salarié considéré.

ARTICLE 17

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 le personnel infirmier nécessaire.

ARTICLE 18

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

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai l'Association. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée à l'Association le nom du salarié.

COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

ARTICLE 19

Il est institué au sein de l'Association une Commission médico-technique qui a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités de l'Association en Santé au travail et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle est consultée, en temps utile, sur les questions touchant notamment à la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles au sein de l'Association, l'équipement du Service, l'organisation d'actions sur le milieu de travail et des examens médicaux, l'organisation d'enquêtes et de campagnes.

Elle est composée du Président de l'Association ou de son représentant, des médecins du travail du Service ainsi que des intervenants en prévention des risques professionnels du Service.

Ses modalités de fonctionnement sont définies conformément aux dispositions prévues par la Réglementation en vigueur.