

# REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS

## SIST du Libournais

Service Interentreprises de Santé au Travail du Libournais  
Association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 20 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

## I MEMBRES

### Article 1 : Adhésion

Peuvent adhérer à l'association toutes personnes physiques ou morales relevant du champ d'application de la Santé au Travail définie dans le code du travail, livre VI, Titre II, situées sur le territoire de la compétence du SIST du Libournais.

### Article 2 : Contrat d'adhésion

Le contrat d'adhésion, dont le modèle est établi par le SIST du Libournais, comporte notamment l'indication des divers établissements dans lesquels l'employeur occupe du personnel ainsi que les effectifs travaillant dans chacun de ces établissements.

Le contrat d'adhésion doit être signé par le représentant légal de l'établissement et le Président du SIST du Libournais ou son représentant.

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

L'adhérent communique à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de sa mission (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'exposition aux risques,...).

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

### Article 3 : Droit d'entrée

Tout adhérent est tenu au paiement d'un droit d'entrée et de participer sous forme de cotisation aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

Le droit d'entrée dont le montant est fixé par le conseil d'administration correspond aux frais de dossier. Les salariés des nouveaux adhérents ne seront convoqués qu'après le règlement du droit d'entrée.

## **Article 4 : Cotisation**

A la masse salariale : Les bases de calcul de la cotisation sont fixées par le conseil d'administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

La cotisation est calculée par un pourcentage sur les salaires plafonnés déclarés à l'URSSAF, avec un plancher minimum de perception par salarié. L'appel de cotisation est adressé par le service administratif de l'association à chaque adhérent. Il indique la base de calcul de cette cotisation, sa périodicité et son mode de paiement. A défaut de retour du bordereau d'appel de cotisation dans le délai indiqué, une facture sera établie sur la base de celle de l'année précédente, majorée de 10%.

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 ladite période. Le nombre d'examens pratiqués n'a pas d'incidence sur le calcul de la cotisation. La date d'exigibilité ne tient pas compte de la date de prestation des actes médicaux.

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle, par l'association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation est calculé, notamment par la présentation des états fournis à la sécurité sociale ou à l'administration fiscale.

A l'acte : Pour certaines catégories de salariés tels que les intérimaires et les salariés éloignés, les intermittents du spectacle, la cotisation est redevable à l'acte.

Dans le cas d'une cotisation due par un nouvel adhérent n'ayant pas de référence salariale sur la première année, celle-ci sera calculée sur la base d'un minimum de cotisation par salarié.

Outre les cotisations et droit d'entrée, l'association pourra également facturer à l'adhérent, selon des modalités fixées en conseil d'administration, des dépenses engagées pour des enquêtes et études spéciales ou formations non prévues comme contrepartie mutualisée à l'adhésion.

L'association pourra également facturer à l'adhérent et recouvrer les coûts des rendez-vous non honorés et non excusés

Si la cotisation n'est pas acquittée dans les 3 mois de l'échéance, le conseil d'administration peut prononcer à l'encontre du débiteur l'exclusion de l'association, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit, des sommes restant dues. Dans tous les cas, les frais de recouvrement resteront à la charge de l'adhérent.

A la ré-adhésion, l'intégralité des sommes dues par l'adhérent devront être réglées.

En cas de cumul de non-paiement de la cotisation et de redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, l'exclusion est automatique.

La prestation globale comprise dans la cotisation est mutualisée. Elle permet à la fois un suivi médical personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins de chaque entreprise. La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens occasionnels sollicités par l'entreprise, ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin du travail prévus réglementairement à l'exception des vaccinations prévues réglementairement, des formations qui restent à la charge de l'employeur. La cotisation couvre également les charges résultant de l'action en milieu de travail, les rencontres et visites, participations aux comités d'hygiène et de sécurité lorsqu'ils existent, réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration des fiches d'entreprises, les études et conseils en aménagement et adaptations des postes de travail, la métrologie et de façon générale la surveillance de l'hygiène et de la sécurité.

## III PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

### Article 5 :

#### ➤ Mission

L'association met à la disposition des ses adhérents un service de santé au travail dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

Le service a pour mission exclusive de mobiliser les moyens dont il dispose, afin 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, il :

1. Conduit 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,
2. Conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs,
3. Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge,
4. Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé en travail comprenant des médecins du travail, des intervenants à la prévention des risques professionnels, des infirmiers, des assistants en santé au travail.

L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire ou toute autre personne intervenant dans le cadre de l'article L4644-1 du Code du Travail, d'accéder librement aux lieux de travail.

#### ➤ Lieu des examens

Les différents examens médicaux ont lieu, soit au centre situé au siège – Zi des Dagueys – 5 rue Firmin Didot à Libourne, soit dans les centres annexes, soit dans des locaux adaptés que certaines entreprises mettent à la disposition du Service.

#### ➤ Convocation aux examens

Lors de son adhésion, l'adhérent est tenu d'adresser la liste complète de son personnel.

Cette liste sera renouvelée chaque année et tenue à jour régulièrement.

Il incombe notamment à l'employeur de faire connaître immédiatement au service les nouvelles embauches, les départs de l'entreprise ainsi que les reprises du travail après une absence. L'association ne peut être rendue responsable des omissions ou retard imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations visées ci-dessus.

Les convocations qui sont établies par le service, sont adressées à l'employeur, sauf urgence, huit jours avant la date fixée pour l'examen, celui-ci assure leur remise aux intéressés au plus tard deux jours avant le jour fixé pour la visite, avec un rappel la veille de la visite.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou de besoins de l'adhérent, l'employeur doit en aviser sans délai le service, en vue de la fixation d'un nouveau rendez-vous. L'employeur doit alors, si possible, préciser la durée de l'indisponibilité.

Toute absence injustifiée à une convocation du service, sans que celui-ci n'ait été préalablement avisé de l'absence, au moins deux jours ouvrés à l'avance, ne donnera pour les visites périodiques pas lieu à une reconvoation.

Le conseil d'administration pourra être appelé à procéder à la radiation des entreprises en cause si l'entreprise persiste à ne pas répondre aux convocations.

Le refus d'un salarié de se présenter à une visite médicale, même sous forme écrite, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur ; aussi, appartient-il à ce dernier de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux, et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur

de l'entreprise, sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

En aucun cas, la responsabilité de l'association ne peut être recherchée si un salarié dûment convoqué ne s'est pas présenté au Service de Santé au Travail quel que soit le motif de son absence.

En outre, il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire de leur suivi individuel de l'état de santé.

Le refus à l'une des convocations de dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au service, le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

## **Article 6 : Prestations**

L'association délivre à chaque adhérent une prestation Santé au Travail pouvant comprendre :

- des actions en milieu de travail
- un suivi individuel de l'état de santé des salariés.

### → Actions en milieu de travail :

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail de l'association réalise des actions en milieu de travail à visée préventive (études des postes, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, métrologie, aide au document unique, etc...). Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseils, d'accompagnement et d'appui.

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est tenu au secret professionnel et au secret de fabrication.

### → Suivi individuel de l'état de santé des salariés :

Des examens médico-professionnels sont réalisés par le médecin du travail affecté au suivi des salariés de l'entreprise adhérente dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur : examens d'embauche, examens périodiques, examens de préreprise et de reprise du travail, examens complémentaires, déclaration d'inaptitude.

→ Des entretiens infirmiers peuvent être mis en place sur la base de protocoles écrits des médecins du travail et donnent lieu à la délivrance d'attestation de suivi infirmier.

L'agrément du service peut prévoir une dérogation à la périodicité de certains examens, conformément à la législation en vigueur.

## **IV DEMISSION - RADIATION**

### **Article 7 : Démission**

L'adhésion est donnée sans limitation de durée. L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion, la démission doit être donnée au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année civile pour prendre effet au 31 décembre.

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, notamment au paiement des cotisations.

### **Article 8 : Radiation**

La radiation prévue à l'article 7 des statuts peut être notamment prononcée pour :

- infraction aux statuts ou au règlement intérieur ;

- non-paiement des cotisations ;
- refus de fournir des informations nécessaires à l'exécution des obligations en santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

A compter de la date de radiation l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail. Le service informe l'inspection du travail de cette mesure.

## V FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

### **Article 9** : L'instance dirigeante : le conseil d'administration

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

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

- 8 représentants des employeurs ;
- 8 représentants des salariés.

Les représentants des employeurs :

Avant l'Assemblée Générale Ordinaire au cours de laquelle sont élus les administrateurs, les candidatures des représentants employeurs sont adressées pour avis aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Certaines candidatures font l'objet d'un soutien du Conseil d'Administration sur la base des critères suivants, considérés comme représentatifs des entreprises adhérentes : secteur d'activité représenté ; taille de l'entreprise et cotisations à jour.

Les représentants des salariés :

Ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés des entreprises adhérentes. La répartition de sièges entre les organisations syndicales est la suivante :

- CGT : 2 sièges
- CFDT : 2 sièges
- FO : 2 sièges
- CFTC : 1 siège
- CFE-CGC : 1 siège.

### **Article 10** : L'instance de surveillance : la commission de contrôle

La commission de contrôle est constituée dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Son président est élu parmi et par les représentants des salariés conformément aux dispositions légales.

Le secrétaire de la commission de contrôle est élu parmi et par les représentants des employeurs.

Elle est composée de membres issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence dans les conditions suivantes :

- 6 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives. La répartition est la suivante :
- CGT : 2 sièges
- CFDT : 1siège
- CFTC : 1siège
- FO : 1siège
- CFE-CGC : 1siège

- 3 représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

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

#### **Article 11** : Le projet pluriannuel de service

L'association établit un projet de service au sein de la Commission Médico-Technique qui définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre pluriannuel d'objectifs et de moyens. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

#### **Article 12** : La Commission Médico-Technique

Conformément aux dispositions légales, la Commission Médico-Technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La Commission Médico-Technique est composée de :

- Président du service ou son représentant ;
- Médecins délégués de secteur ;
- Intervenants en Prévention des Risques Professionnels ;
- Infirmiers en santé au travail ;
- Délégués Assistants de services de santé au travail.

Elle élabore son règlement intérieur

#### **Article 13** : Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Conformément à la réglementation en vigueur, les priorités du service sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuels d'objectifs et de moyens, conclu avec le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale, et après avis du comité régional de prévention des risques professionnels.

#### **Article 14** : L'agrément

En application des dispositions législatives et réglementaires, le service fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelables, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**Règlement intérieur approuvé  
par le conseil d'administration  
du 10 Décembre 2012.**