

## **REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS**

En vigueur au 01<sup>er</sup> janvier 2018

### **PREAMBULE**

Le présent Règlement Intérieur est établi en application de l'article 18 des Statuts de l'Association du Service de Santé au Travail MURET COMMINGES (SSTMC).

### **TITRE I – PRINCIPES GENERAUX (Adhésion-Démission-Radiation)**

#### **ARTICLE 1 - Conditions d'adhésion**

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts peut adhérer à l'Association.

Pour solliciter une adhésion, un dossier doit être préalablement rempli, précisant les informations demandées par le Service de Santé au Travail. Le bulletin d'adhésion peut être téléchargé sur le site : [www.sst-muret.fr](http://www.sst-muret.fr).

L'adhésion ne prend effet qu'après réception par le Service de Santé au Travail du bulletin d'adhésion accompagné de la fiche de renseignements administratifs et de la liste du personnel dûment remplis et signés, ainsi que du règlement de la cotisation pour la totalité des salariés inscrits sur la liste du personnel.

En cas de paiement par virement bancaire, c'est la réception du règlement de la cotisation qui rend effective l'adhésion.

En signant le bulletin d'adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent du présent Règlement Intérieur (consultable sur le site internet précité) et notamment les nouvelles dispositions réglementaires issues du décret 2016-1908 paru le 27 décembre 2016.

Tout adhérent est tenu au paiement des cotisations annuelles appelées par le Service de Santé au Travail. Le droit d'entrée et la cotisation annuelle per capita sont fixés par le Conseil d'Administration.

La cotisation annuelle est due pour tout salarié figurant sur l'effectif quelque soit la durée du temps de travail et le type de contrat.

Une fiche d'affiliation est remise à l'adhérent sur simple demande.

La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant de la réglementation en vigueur et les frais de fonctionnement du service.

## **ARTICLE 2 - Bulletin d'adhésion**

Dans un délai de 6 mois suivant l'adhésion, l'employeur, après avis du Médecin du Travail, adresse au Président du Service ou par délégation au Directeur (trice) un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés (article D4622.22 du Code du Travail).

En cas de pièce manquante, la totalité du dossier d'adhésion est renvoyée à l'employeur qui assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en Santé au Travail.

L'adhésion peut être souscrite à tout moment de l'année. Quelque soit le moment de l'adhésion, la cotisation est acquise pour l'année civile en cours pour la totalité du personnel employé et inscrit sur la liste jointe.

Lorsque la nouvelle demande d'adhésion fait suite à une radiation par le Service de Santé au Travail, l'employeur devra, préalablement à toute inscription, s'être acquitté du paiement de toutes les sommes dues à l'association. A défaut, la demande d'adhésion ne pourra être prise en compte.

## **ARTICLE 3 - Démission**

L'adhérent qui souhaite démissionner doit informer le Service de Santé au Travail par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard le 30 Septembre de chaque année civile, pour prendre effet au 31 Décembre, sauf en cas de cession, cessation, fusion où l'entreprise doit intervenir dans les meilleurs délais.

Cette démission sera communiquée à l'Inspection du Travail dans le trimestre suivant la radiation.

L'adhérent devra cependant s'acquitter des cotisations échues ou tout autre somme dont il pourrait être débiteur.

Le Conseil d'Administration pourra se prononcer sur tous cas particuliers.

## **ARTICLE 4 - Radiation**

La radiation de l'adhérent prévue à l'article 7 des Statuts de l'Association peut être prononcée dans les cas suivants :

- l'employeur n'emploie plus de personnel,
- l'employeur cesse son activité ou fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.
- le non paiement des cotisations ou factures émises,
- le refus de fournir des informations au Service de Santé au Travail nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au Travail. (Ex: liste nominative exacte des salariés...),
- opposition à l'accès aux lieux de travail.

Dans tous les cas de démission ou radiation, les cotisations restent dues pour l'année civile en cours et les années antérieures. L'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de Santé au Travail.

Toute décision de radiation est communiquée, comme de droit, à l'autorité administrative compétente.

## TITRE II - OBLIGATIONS RECIPROQUES DE L'ASSOCIATION ET DE SES ADHERENTS

### ARTICLE 5 - Lieux des examens

Les entreprises adhérentes reçoivent toutes les indications pratiques sur le centre de rattachement.

Des annexes sont mises à disposition sur le secteur de compétence géographique du SSTMC.

Toutefois, les salariés pourront être vus sur des centres annexes si les nécessités du Service de Santé au Travail l'y obligent.

Si l'entreprise en fait la demande, les examens médicaux peuvent avoir lieu dans les locaux de l'entreprise à condition que l'effectif des salariés le justifie et que les locaux destinés aux examens soient conformes à l'exercice de l'activité du médecin du travail (article R4624-40 du Code du Travail).

Les locaux doivent être adaptés à l'activité des équipes médicales : deux bureaux pour le médecin et l'assistant(e) médical(e), d'une superficie convenable, comportant une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération, de chauffage, et respectant la confidentialité des échanges (insonorisation).

L'entreprise s'engage à fournir impérativement une connexion Internet au médecin, à l'infirmière et à l'assistante médicale, afin de permettre la gestion informatique de leur travail.

A défaut, les salariés de l'entreprise seront convoqués dans une des annexes du Service de Santé au Travail.

### ARTICLE 6 - Obligations de l'association

Le Service de Santé au Travail 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 (article L4622-2 du Code du Travail).

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment : des médecins du travail, des intervenants(es) en prévention des risques professionnels (IPRP), des infirmiers(es), des assistants(es) en santé au travail, des psychologues du travail, des assistants(es) sociaux(es) du travail... (article 2 des Statuts).

### ARTICLE 7 - Prestations du Service de Santé au Travail

Le Service de Santé au Travail affecte à l'entreprise un médecin du travail. Toutefois, il peut confier, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre de protocoles écrits et sous la responsabilité du médecin, certaines activités à l'équipe pluridisciplinaire du SSTMC composée d'infirmiers(es), d'IPRP et d'assistants(es) en santé au travail.

En contrepartie de l'adhésion et des cotisations versées, l'Association délivre à chaque adhérent des « Prestations Mutualisées Santé Travail », comprenant :

**1/ Une prestation individualisée**

- a) Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Et une

**2/ Une prestation collective**

- b) Les Actions en Milieu du Travail (AMT)  
c) La réalisation de documents

**a) Le suivi individuel de l'état de santé du salarié**

Le décret 2016-1908 relatif à la «modernisation de la médecine du travail», paru le 27 décembre 2016 et pris pour l'application de l'article 102 de la loi du 8 août 2016, dite «Loi Travail», modifie le suivi des salariés sans le supprimer.

Ainsi, les médecins du travail et les infirmières en santé au travail (sous l'autorité des médecins du travail) réalisent des examens ou visites d'information et de prévention selon le type de poste occupé et les risques déclarés par l'employeur.

► **L'EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE A L'EMBAUCHE** (Art.4624-24 à 27)

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R4624-24 bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) de son état de santé sous forme d'un **Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche** (EMAE) réalisé préalablement à l'affectation sur le poste par le médecin du travail et donnant lieu à la délivrance d'un **Avis d'Aptitude**.

C'est l'employeur qui saisit le Service de Santé au Travail pour organiser cet examen. A cet effet, un formulaire de demande d'une visite d'embauche est à compléter et à retourner au SSTMC (imprimé téléchargeable sur le site du SSTMC : [www.sst-muret.fr](http://www.sst-muret.fr).)

A l'issue de l'Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche, tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que définis à l'article R4624-23, bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon les modalités suivantes (article 4624-28) :

► **LA VISITE INTERMEDIAIRE**

⇒ Au plus tard deux ans après l'Examen Médical d'Aptitude avec le médecin du travail, une **Visite Intermédiaire**, effectuée soit par le médecin du travail, soit par l'infirmier(e) en santé au travail (article L4624-1), est réalisée à l'issue de laquelle une **Attestation de Suivi** est remise.

► **L'EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE PERIODIQUE**

⇒ Au plus tard 4 ans après l'Examen Médical d'Aptitude avec le médecin du travail : Un **Examen Médical d'Aptitude Périodique** est réalisé par le médecin du travail à l'issue duquel un **Avis d'Aptitude** est remis.

Les travailleurs classés en **Surveillance Individuelle (SI)** ou **Surveillance Individuelle Adaptée (SIA)**, bénéficient de Visite d'Information et de Prévention selon les modalités suivantes :

► **LA VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION** (Art. R4624-10 à 16)

Tout travailleur bénéficie d'une **VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION D'EMBAUCHE (VIP)** dans un délai qui n'excède pas 3 mois après son arrivée dans l'entreprise.

C'est l'employeur qui saisit le Service de Santé au Travail pour organiser cette visite effectuée soit par le médecin du travail soit par l'infirmier(e) en santé au travail selon les risques auxquels est exposé le salarié.

Afin de déterminer l'orientation adéquate, un formulaire de demande de rendez-vous d'embauche est à compléter et à retourner au SSTMC. L'imprimé de : "Demande de rendez-vous d'embauche" est téléchargeable sur le site du SSTMC : [www.sst-muret.fr](http://www.sst-muret.fr).

Selon les risques auxquels est exposé le travailleurs, les modalités de renouvellement et de périodicité varient selon le schéma de suivi individuel défini par la CMT du SSTMC (téléchargeable sur notre site).

► **L'EXAMEN DE PRE-REPRISE** (Art.4624-29 à 30)

Tous les salariés en arrêt de travail depuis plus de trois mois quelle qu'en soit la raison doivent en bénéficier.

Il est effectué, par le médecin du travail, avant la reprise.

A l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, du salarié.

► **L'EXAMEN DE REPRISE** (Art.4624-31 à 33)

Tous les salariés, après une absence **d'au moins 30 jours**, soit pour cause :

d'accident du travail,

de maladie,

d'accident non professionnel,

Doivent en bénéficier **dans les 8 jours suivant la reprise du travail**.

C'est l'employeur qui saisit le Service de Santé au Travail pour organiser cet examen effectué par le médecin du travail.

A cet effet, un imprimé de demande de Visite de Reprise est à compléter et à retourner au SSTMC (téléchargeable sur le site : [www.sst-muret.fr](http://www.sst-muret.fr)).

► **LA VISITE A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR, DU TRAVAILLEUR OU DU MEDECIN DU TRAVAIL** (Art.4624-34)

Elles concernent tous les salariés de l'entreprise, quels que soient le contrat, la durée, le temps de travail. L'employeur, le salarié, le médecin du travail, peuvent demander un examen, indépendamment des examens périodiques.

C'est le médecin qui réalise l'examen.

Le Suivi Initial et Périodique de l'état de santé sous l'autorité du médecin du travail est défini par la Commission Médico Technique (CMT) du SSTMC. Le tableau récapitulatif du suivi est consultable sur notre site internet.

## ▷▷▷ MODALITES DE CONVOCATIONS AUX DIFFERENTS EXAMENS

Les convocations aux différents examens médicaux sont organisées selon un ordre de priorité pour assurer le meilleur service possible.

Les convocations, établies par le Service de Santé au Travail sont envoyées à l'adhérent au moins 8 jours avant la date fixée pour l'examen (sauf cas d'urgence particulier), l'adhérent s'engage à les remettre aux salariés concernés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour le jour et heure fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'adhérent, l'employeur doit en aviser, sans délai, le Service de Santé au Travail, par téléphone, fax ou email, au minimum 2 jours ouvrés avant la date prévue afin de fixer un autre rendez-vous, en fonction des disponibilités restantes.



### **LES SALARIES ABSENTS ET NON EXCUSES NE SERONT PAS RECONVOQUES.**

**Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire du suivi de l'état de santé.**

La responsabilité du Service de Santé au Travail Muret Comminges ne peut en aucun cas se substituer à celle de l'employeur.

#### **A Noter :**

- ➡ Toute absence non excusée dans les délais prévus donnera lieu à une facturation complémentaire (pénalités d'absence) pour compenser le temps médical perdu.
- ➡ Pour les nouvelles embauches, toute absence non excusée dans les délais prévus déclenchera une facturation automatique de la cotisation à laquelle s'ajouteront les pénalités d'absence prévues pour compenser le temps médical perdu.

## 2/ La Prestation Collective

Des actions collectives sont menées par branche professionnelle ou par risque professionnel.

En fonction du secteur d'activité dont relève l'entreprise adhérente, une action de prévention collective peut être initiée par le Service de Santé au Travail, notamment dans le cadre du Projet Annuel de Service et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, en lien avec le PST (Plan Santé Travail) et PRST (Plan Régional Santé Travail).

Les adhérents relevant d'une branche professionnelle peuvent saisir le Service en ce sens.

Des réunions d'information et de sensibilisation sur des risques spécifiques peuvent être mises en place, en direction des adhérents et de leurs salariés en fonction des besoins.

Des études épidémiologiques peuvent être réalisées au sein des entreprises sur un thème spécifique avec l'accord de l'employeur et des salariés avec restitution des résultats obtenus.

Des assistantes sociales effectuent régulièrement des permanences au sein des locaux du SSTMC (secteur Muret et St Gaudens) afin d'évaluer la situation des salariés et les accompagner dans leur recherche de moyens et de solutions adaptés à leurs profils.

**b) Les Actions en Milieu du Travail (AMT)**

L'organisation des Services de Santé au Travail privilégie sensiblement les **Actions en Milieu de Travail (AMT)**.

Le médecin du travail, en tant que conseiller de l'employeur, effectue environ 150 demi-journées de travail effectif en entreprise.

Pour mener à bien ses missions, il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail composée de spécialistes aux compétences reconnues, diversifiées et complémentaires qui élargit le champ des savoir-faire par son approche médicale, technique et organisationnelle.

Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire (chargé de prévention, ergonomiste, infirmier(e) en santé au travail, assistant(e) en santé au travail, psychologue...) participe ainsi à la prévention de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans un but exclusivement préventif.

➤ Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L. 4622-2. Elles comprennent notamment :

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



➤ Les actions sur le milieu de travail sont menées (article R4624-2 du Code du Travail) :

- Dans les entreprises disposant d'un service autonome de médecine du travail, par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;
- Dans les entreprises adhérant à un service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14.

➤ Pour effectuer ses missions en entreprises, le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel (article R4624-3 du Code du Travail).

➤ Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire est informée (article R4624-4 du Code du Travail) :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 4623-1.

➤ Le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la présente partie.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9.

➤ Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

➤ Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage (article 4624-7 du Code du Travail).

➤ Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail (article R4624-8 du Code du Travail).



➤ Il est interdit au médecin du travail et, dans les services de santé au travail interentreprises, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du Code Pénal.

### c) La réalisation de documents

➤ La Fiche d'Entreprise est un document réglementaire (art.R4624-46 du Code du Travail) établi et mis à jour par l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, chargé de prévention, assistante en santé au travail...) du SSTMC. Elle est obligatoire pour toute entreprise, quelle que soit l'activité et quel que soit l'effectif et doit être tenue à disposition de l'Inspection du Travail.

➤ Le Document Unique est à réaliser par l'employeur qui transcrit et met à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit être mis à la disposition des travailleurs, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité, des conditions de travail, des inspecteurs de la radioprotection. Les intervenants du SSTMC accompagnent les employeurs dans la démarche méthodologique d'évaluation des risques professionnels.

➤ Le dossier médical en Santé au Travail : le médecin du travail constitue un dossier médical en santé au travail pour chacun des salariés suivis, conformément à la réglementation en vigueur. Ce dossier contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aide le médecin du travail à apprécier la relation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

## **ARTICLE 8 - Obligations de l'adhérent**

En signant le bulletin d'adhésion, l'employeur s'engage 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 en matière de Santé au Travail.

En cours d'année, il incombe à l'employeur de faire connaître au Service de Santé au Travail dans les délais réglementaires les nouvelles embauches, les reprises de travail après arrêt de travail et les départs de salariés.

L'employeur s'engage à informer sans délai le Service de Santé au Travail de toute modification dans la situation administrative ou juridique de son entreprise telle que cession, cessation d'activité, redressement judiciaire, fusion, changement de raison sociale, changement de siège social, etc.

Le Service de Santé au Travail ne pourra pas être tenu pour responsable de l'absence d'exams médicaux lorsque l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations d'information à son égard telles qu'elles résultent des dispositions législatives et réglementaires en matière de Santé au Travail et du présent Règlement Intérieur.

L'adhérent s'engage à fournir tout élément susceptible de permettre de contrôler l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

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

### a) La cotisation annuelle due par l'adhérent

Tout adhérent est tenu au paiement des cotisations annuelles appelées par le Service de Santé au Travail (Art. L. 4622-6 du Code du Travail).

Le droit d'entrée et la cotisation annuelle per capita sont fixés par le Conseil d'Administration.

La cotisation annuelle est due pour tout salarié ayant été employé au cours de l'année civile, quels que soient la durée du contrat, du temps de travail, du type de contrat, de la date d'embauche et de la présence effective ou pas dans l'entreprise.

Le départ d'un salarié au cours de l'année ne donnera lieu à aucun remboursement ou avoir ou remplacement de sa cotisation sur un autre salarié.

(Tous les salariés inscrits sur le registre du personnel, sans exclusion des salariés à temps partiels, des salariés en longue maladie, en congés maternité ou parental, en congés sans solde, et en congés formation, doivent être déclarés).

La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant de la réglementation en vigueur et les frais de fonctionnement du Service.

Les actions pluridisciplinaires supérieures à 3 jours ne sont pas incluses dans cette cotisation, elles feront l'objet d'une convention entre l'adhérent et le Service de Santé au Travail.

Pour les embauches de salariés effectuées après retour de la déclaration annuelle, une facturation complémentaire est établie par le Service de Santé au Travail en fonction des informations transmises par l'employeur.

### b) L'appel de cotisation

L'appel de cotisation pour l'année considérée, est lancé, en ce qui concerne les entreprises adhérentes, dans le courant du mois de Décembre de chaque année.

Pour le bon fonctionnement du Service, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant annuel de leur cotisation dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 1 mois.

Il est d'ailleurs dans l'intérêt même de l'adhérent de s'acquitter rapidement du montant de sa cotisation afin de satisfaire à la réglementation en vigueur\*.

Une fiche d'affiliation est remise à l'adhérent sur simple demande.

En cas de non paiement des cotisations, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par le Conseil d'Administration (article 4 du présent règlement) ou par délégation son Directeur (trice).

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

## TITRE III – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

### L'Instance Dirigeante

Conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur, l'Association est administrée par un Conseil d'Administration paritaire, composée de : six membres représentant les employeurs et six membres représentant les salariés, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier, avec une présidence employeur.

### L'Instance de Surveillance

Conformément à la réglementation, la Commission de Contrôle est constituée pour un tiers de représentants employeurs et pour deux tiers de représentants salariés, tous issus des entreprises adhérentes du SSTMC, avec une présidence salariée. Elle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du SSTMC. Elle est consultée ou informée sur l'organisation et le fonctionnement du SIST. Si le nombre de membres de la Commission de Contrôle n'est pas atteint, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le président du service.

### Organisation Interne

- Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement de l'Association.
  
- 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. Elle est constituée à la diligence du Président du Service. Elle est composée notamment des représentants des membres de l'équipe pluridisciplinaire : médecin du travail, chargés de prévention, infirmier(es), assistant(e)(s) en santé au travail. Elle élabore son règlement intérieur.
  
- Un Projet de Service Pluriannuel définissant les priorités d'actions du Service, est réalisé au sein de la CMT, lequel projet est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents du service.
  
- Un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) est signé tripartitement entre la DIRECCTE, la CARSAT et le Service de Santé au Travail. Il définit les priorités du service, ainsi que les modalités de partenariat entre les trois parties.
  
- Le Service de Santé au Travail MURET COMMINGES fait l'objet d'un Agrément délivré pour une période de 5 ans, par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, après avis du Médecin Inspecteur.

➤ Le secteur de compétence géographique couvert par le SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL MURET COMMINGES s'étend de Portet/Garonne jusqu'à Bagnères de Luchon couvrant, sans exhaustivité, les principales communes de : Muret, Portet/Garonne, Pins Justaret, Labarthe, Le Vernet, Auterive, St Lys, Fonsorbes, Fontenilles, Noé, Carbonne, Montesquieu, Cazères, Le Fousseret, Rieumes, Lherm et St Gaudens, Aurignac, Martres Tolosane, Boussens, L'Isle-en-Dodon, Boulogne/Gesse, Salies du Salat, Montréjeau, Aspet, St Béat, Bagnères de Luchon...

*Le Règlement Intérieur des Adhérents a été approuvé par le Conseil d'Administration et entrera en vigueur au 01<sup>er</sup> janvier 2018.*