Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du Tarn

Association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901

Règlement Intérieur

entre le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du Tarn et ses adhérents

Mis à jour suite à la loi du 2 aout 2021

Entrant en vigueur à compter du 05 mai 2025

www.spsti81.fr

SOMMAIRE

PRÉAMBULE 3
TITRE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX (ADHÉSION–DÉMISSION–RADIATION-EXCLUSION) 3
ARTICLE 1 – CONDITIONS D'ADHÉSION 3
ARTICLE 2 – DÉMISSION DU MEMBRE ADHÉRENT 4
ARTICLE 3 – RADIATION 5
ARTICLE 4 – EXCLUSION 5
ARTICLE 5 – OBLIGATIONS DU SPSTI81 À L'ÉGARD DE SES MEMBRES ADHÉRENTS 6
ARTICLE 6 – CONTREPARTIE MUTUALISÉE À L'ADHÉSION (OFFRE SOCLE) 7
ARTICLE 7 – CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE 10
ARTICLE 8 – OBLIGATION DE CHAQUE ADHÉRENT 11
TITRE III - OFFRE SPÉCIFIQUE DÉDIÉE AUX MEMBRES 14
ARTICLE 9 – L'OFFRE SPÉCIFIQUE 14
TITRE IV - FONCTIONNEMENT DU SPSTI81 15
ARTICLE 10 – COMMUNICATION AUX MEMBRES ADHÉRENTS ET MEMBRES ASSOCIÉS 15
ARTICLE 11 – RÈGLEMENTATION ET RELATIONS AVEC LES ADHÉRENTS ET PERSONNEL DU SPSTI81. 15
ARTICLE 12 – CONFIDENTIALITÉ - SÉCURITÉ - INTEROPÉRABILITÉ 15
ARTICLE 13 – RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES - RGPD 16
ARTICLE 14 – PRISE DE PHOTOGRAPHIES ET VIDÉOS LORS DES INTERVENTIONS 16
ARTICLE 15 – RECOURS À DES RESSOURCES EXTERNALISÉES 16
ARTICLE 16 – COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE [CMT] 16
ARTICLE 17 – L'INSTANCE DIRIGEANTE : LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 17
ARTICLE 18 – L'INSTANCE DE SURVEILLANCE : LA COMMISSION DE CONTRÔLE 18
ARTICLE 19 – LE PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE 19
ARTICLE 20 – LE CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM) 19
ARTICLE 21 – L'AGRÉMENT 20
ARTICLE 22 – LA CERTIFICATION 20
ARTICLE 23 – ENTRÉE EN VIGUEUR 20

PRÉAMBULE

Le SPSTI81 est une association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée auprès de la Préfecture du Tarn sous le numéro W8110004976.

En application de l'article 34 des statuts du SPSTI81, le présent règlement intérieur est établi en précisant lesdits statuts. Il vient déterminer les obligations réciproques du SPSTI81 et de ses adhérents. Le présent Règlement Intérieur est opposable aux entreprises adhérant au SPSTI81.

TITRE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX (ADHÉSION–DÉMISSION–RADIATION-EXCLUSION)

ARTICLE 1 – CONDITIONS D'ADHÉSION

Conformément aux statuts du SPSTI81, peut devenir membre adhérent tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème partie, Livre VI, Titre II,

Dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts ;

Situé dans le secteur géographique de l'agrément du SPSTI81 ;

Relevant de tout type de secteur d'activité à l'exclusion du secteur agricole et BTP.

La demande d'adhésion est faite en ligne sur le site internet : www.spsti81.fr

En validant, signant et renvoyant le formulaire d'adhésion en ligne, l'entreprise s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du présent règlement intérieur ainsi que des prescriptions et règlementations auxquelles elle est tenue de se conformer dans le domaine de la prévention et de la santé au travail.

L'adhésion peut être souscrite à toute époque de l'année. Quel que soit le moment de cette adhésion, la cotisation est acquise pour l'année civile en cours pour la totalité du personnel employé et inscrit sur le portail adhérent mis à disposition par le SPSTI81.

L'adhésion est établie pour une durée indéterminée en respect des conditions prévues par les articles 5 et 6 des Statuts.

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés ou correspondants, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'association intervient :

- Les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association
- Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique conventionnant avec celle-ci, dès lors que leur réglementation le leur permet et si le SPSTI81 estime disposer des moyens nécessaires.

Dans ce cas, l'engagement se fait par convention spéciale et pour une durée limitée dans le temps, mais renouvelable.

Les membres associés ne peuvent faire partie d'un organe de gouvernance du SPSTI81.

La demande d'adhésion est faite en ligne sur le site internet www.spsti81.fr.

Le demandeur est ensuite tenu de compléter toutes les étapes nécessaires sur le portail adhérent ainsi que la déclaration du nombre et de la catégorie de ses agents soumis aux règles de droit public.

Après avoir complété ces démarches et à réception de la convention signée, le montant de la facture pro forma de conventionnement sera déterminé et adressé par mail.

L'adhésion ou affiliation n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement des droits d'entrée et de la cotisation.

Si la demande d'adhésion fait suite à une radiation par le SPSTI81, l'entreprise ou l'établissement doit avoir réglé toutes les sommes dues avant de pouvoir soumettre une nouvelle demande. En l'absence de paiement, la demande sera rejetée.

En outre, pour les entreprises qui adhèrent dans le cadre du suivi des travailleurs éloignés, l'employeur doit communiquer au SPSTI81 la fiche d'entreprise de l'établissement employeur, ainsi que les coordonnées du service de prévention et de santé au travail principal, ainsi que celles des professionnels de santé assurant le suivi. Ces documents sont obligatoires et conditionnent l'activation de l'adhésion.

ARTICLE 2 – DÉMISSION DU MEMBRE ADHÉRENT

Sauf en cas de cession, cessation d'activité ou fusion, la démission doit être formulée au plus tard le 30 novembre pour prendre effet le 31 décembre de la même année civile.

Toute démission soumise après cette date oblige l'entreprise à maintenir son adhésion jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, et à respecter toutes les obligations des statuts et du règlement intérieur, y compris le paiement des cotisations et autres sommes dues.

En outre, lorsque la démission a pour motif la création d'un service autonome de santé au travail, l'entreprise s'engage à ne pas employer, pendant une durée de cinq ans, un personnel médicotechnique du SPSTI81.

À défaut, l'employeur devra dédommager le Service de Prévention et de Santé au travail à hauteur d'une indemnité au moins égale à cinq années de salaire bruts du professionnel embauché.

La démission est décidée par l'employeur, sauf opposition motivée du CSE. En cas d'opposition, la décision de l'employeur nécessite l'autorisation du Directeur Régional de la DREETS. Si aucune opposition n'est émise, l'employeur informe la DREETS.

ARTICLE 3 – RADIATION

La radiation est prononcée d'office par le SPSTI81 conformément à l'article 9 des statuts dans les cas suivants :

- ✓ L'entreprise n'emploie plus de personnel ;
- ✓ L'entreprise cesse son activité ;
- ✓ L'entreprise fait l'objet d'une procédure de liquidation (simplifiée ou judiciaire) ;
- ✓ L'entreprise transfère son activité en dehors de la compétence géographique du SPSTI81 ;
- ✓ Le courrier adressé à l'entreprise est retourné au SPSTI81 avec les mentions « n'habite plus à l'adresse indiquée », « parti sans laisser d'adresse », etc… ;
- ✓ L'entreprise ne s'acquitte pas, dans les délais impartis selon le RI, de tout ou partie des cotisations dues ou de toute autre facture émise par le SPSTI81.

En dehors ces cas de radiation d'office, dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera à l'employeur ou au membre associé par LRAR, les motifs qui l'amènent à ouvrir cette procédure et l'invitera à présenter sa défense par écrit dans le mois suivant la date de 1ère présentation de cette notification. Si l'employeur ou membre associé en fait la demande expresse par écrit dans le délai imparti, il pourra être entendu par le Conseil d'Administration.

La décision du Conseil d'Administration lui sera notifiée par LRAR et prendra effet à tout moment de l'année civile à la date mentionnée sur le courrier valant mise en demeure.

Dans tous les cas de démission ou de radiation, les cotisations restent dues pour l'année civile en cours ainsi que pour les années antérieures.

À compter de la date de radiation, notifiée par LRAR, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation de la santé au travail (L.4121-1 à L.4121-5).

Le SPSTI81 ne peut être tenu responsable des conséquences, tant pour l'entreprise que pour ses salariés, de l'absence éventuelle de Service de Santé au Travail à la suite de la résiliation du contrat, que ce soit par démission ou radiation, quel qu'en soit le motif.

Toute décision de radiation ou de démission est communiquée, conformément à la réglementation, à l'autorité administrative compétente.

ARTICLE 4 – EXCLUSION

L'exclusion peut être prononcée par le Conseil d'Administration pour non-respect des obligations telles que prévues aux articles L 4622-1 et suivants du Code du Travail, des statuts du SPSTI81 ou du présent règlement intérieur (RI) ou tout acte contraire aux intérêts de l'ensemble des membres, particulièrement en cas de :

- ✓ Absentéisme répété aux visites médicales et autres entretiens individuels ;
- ✓ Refus de l'accès aux lieux de travail opposé aux médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers ou tout autre personnel du SPSTI81 ou missionné par elle ;
- ✓ Défaut de communication de toutes les informations nécessaires à l'exécution des obligations de santé au travail ;
- ✓ Opposition aux priorités définies dans le projet de service pluriannuel du SPSTI81, comportement susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et/ou morale de tout intervenant du SPSTI81 ;
- ✓ Absence répétée de mise à jour des listes du personnel, des postes de travail, des surveillances médicales.

Dans la mesure où l'adhérent ne respecte pas le fonctionnement du SPSTI81 (situation contraire aux intérêts du SPSTI81, à l'image du SPSTI81, à un comportement déplacé et agressif vis-à-vis des salariés du SPSTI81, etc...), le conseil d'administration se réserve le droit d'une exclusion temporaire ou définitive. L'adhérent pourra, à l'invitation du conseil d'administration, s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, avant de décider d'une exclusion.

ARTICLE 5 – OBLIGATIONS DU SPSTI81 À L'ÉGARD DE SES MEMBRES ADHÉRENTS

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet à l'employeur de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire, en conformité avec ses obligations d'impartialité et d'égalité de traitement vis-à-vis des membres adhérents.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, le SPSTI81 fournit à ses membres adhérents et à leurs travailleurs un ensemble socle de service en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le SPSTI81 fournit aux Travailleurs Indépendants une offre spécifique prévue à l'article L. 4621-3 du code du travail.

En dehors de son offre socle, le SPSTI81 peut fournir à ses adhérents une offre complémentaire mentionnée à l'article L. 4622-9.1 du code du travail.

À cet effet, il est rappelé que le SPSTI81 a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

À cette fin, les interventions du SPSTI81 comprennent, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- ✓ La conduite d'actions de santé au travail ;
- ✓ Une aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- ✓ Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ;
- ✓ L'accompagnement de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- ✓ La surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- ✓ Le suivi et la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- ✓ La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Ces missions sont assurées par des équipes pluridisciplinaires comprenant notamment, des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers en santé au travail, des assistants médicaux. Ils pourront être appuyés par d'autres intervenants spécialisés dans des disciplines complémentaires.

Les services inclus dans l'offre peuvent évoluer. Le cas échéant, ils sont validés par le Conseil d'Administration et publiés sur le site www.spsti81.fr.

Le projet de service prévoit une équité de traitement entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association.

Les priorités d'action du SPSTI81 sont définies dans le Projet de Service pluriannuel tel que prévu par l'article L. 4622-14 du code du travail.

ARTICLE 6 – CONTREPARTIE MUTUALISÉE À L'ADHÉSION (OFFRE SOCLE)

6.1 - Actions sur le milieu de travail (AMT) et prévention du risque professionnel

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail réalisent des actions sur le milieu de travail à visée préventive. Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

Elles peuvent comprendre, conformément à l'article R. 4624-1 du Code du travail :

- ✓ La visite des lieux de travail ;
- ✓ 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 ;
- ✓ L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- ✓ L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- ✓ La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- ✓ La participation aux réunions du CSE ou CSSCT ;
- ✓ La réalisation de mesures métrologiques ;
- ✓ L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- ✓ Les enquêtes épidémiologiques ;
- ✓ La formation aux risques spécifiques ;
- ✓ L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- ✓ L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être modifiée en fonction de potentielles évolutions réglementaires, des projets présentés par la Commission Médico-Technique du SPSTI81 et validés par son Conseil d'Administration dans le cadre du Projet de Service Pluriannuel définissant les priorités d'actions du Service.

Il est rappelé le principe de l'affectation de tout employeur adhérent à un Médecin du travail référent, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, sachant qu'en aucun cas, le choix du Médecin du travail n'appartient à l'employeur ou au salarié.

L'employeur adhérent doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du Service, et plus généralement, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire intervenant sous l'autorité d'un Médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au Service de prévention et de santé au travail.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSE (Comité Social et Économique) ou une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), l'employeur doit veiller à ce que le Médecin du travail du SPSTI81, qui fait de droit partie du Comité/Commission, soit informé en temps utile des dates des réunions, et en tout état de cause, en respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

L'employeur informe le SPSTI81 ou le Médecin du travail lorsqu'il fait appel directement à un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) enregistré extérieur au SPSTI81, auquel il confie une mission.

Il est par ailleurs rappelé que, relativement à ses Actions sur le Milieu de Travail (AMT), le Service n'intervient qu'à titre d'accompagnement et de conseil, et qu'il n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminée.

Au surplus, les membres adhérents peuvent bénéficier d'action de sensibilisation collective à la prévention et des conseils collectifs de prévention, pour traiter d'une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel collectif préalablement identifié notamment en vue d'informer et de sensibiliser, et par suite, de développer une culture de prévention, notamment au sein des TPE. Ces actions sont proposées aux membres adhérents du SPSTI81 dans les conditions définies par le projet pluriannuel de service.

6.1.1. Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les demandes de visites doivent être effectuées conformément à la règlementation en vigueur.

Le Service s'efforcera d'organiser les visites dans les meilleures conditions et dans les délais les plus courts possibles, en coordination avec l'employeur, afin de favoriser la présence et de respecter les délais légaux applicables.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'informer le SPSTI81 de toute nouvelle embauche, ainsi que de toute reprise de travail après une absence pour l'une des raisons mentionnées à l'article R.4624-31 du Code du travail, telles que le congé de maternité, une maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours due à un accident du travail, ou une absence de 60 jours ou plus pour une maladie ou un accident non professionnel.

L'employeur est également tenu d'informer le Médecin du travail de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail et ce, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité, notamment, d'un nouvel examen médical et préconiser les mesures de prévention des risques professionnels avec l'équipe pluridisciplinaire (Article R. 4624-33 du Code du travail).

Il incombe à l'employeur de solliciter auprès du service les visites prévues par la réglementation, de notifier dans les meilleurs délais aux personnes concernées la date du rendez-vous, et de s'assurer que ses salariés se présentent effectivement à ces rendez-vous.

Les visites et examens pourront être réalisés à distance, par téléconsultation, sous réserve de respecter l'ensemble des conditions réglementaires en vigueur, notamment l'appréciation de la pertinence par le professionnel de santé, le consentement préalable du salarié, et la garantie de la confidentialité des échanges etc.).

Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites et examens médicaux (y compris les examens complémentaires).

L'employeur, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser au moins 48h ouvrées le SPSTI81.

En aucun cas, le SPSTI81 ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des visites et examens médicaux par un salarié. Dans ce cas, la seule responsabilité incombe à l'employeur.

Le SPSTI81 assurera l'ensemble des visites et examens en santé au travail dont doivent ou peuvent bénéficier les travailleurs. Pour plus de détails, la présentation du suivi individuel de l'état de santé est mise en ligne et actualisée sur le site internet www.spsti81.fr.

6.1.2. Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux travailleurs temporaires :

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- ✓ Les visites d'information et de prévention peuvent être effectuées pour plusieurs emplois dans la limite de trois ;
- ✓ Il n'est pas réalisé de nouvelle Visite d'Information et de Prévention par le personnel de santé du Service de Prévention et de Santé au Travail avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
  - Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
  - Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - Aucun avis médical formulé au titre des articles L.4624-3 CT ou avis d'inaptitude rendu en application L.4624-4 CT n'a été émis au cours des deux dernières années.

Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- ✓ Les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois ;
- ✓ Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :
  - Le Médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Aucun avis médical formulé au titre de l'article L.4624-3 CT ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article L. 4624-4 CT n'a été émis au cours des deux dernières années.

Le SPSTI81 rappelle à cet effet la nécessité pour les Agences d'Emploi de consulter le Portail Régional Intérim avant tout demande de visite d'embauche.

6.1.3. Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux salariés multi-employeurs :

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, les salariés ayant plusieurs employeurs bénéficieront d'une mutualisation de leur suivi individuel de leur état de santé, sous réserve de réunir l'ensemble des conditions énoncées par le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023.

ARTICLE 7 – CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Le SPSTI81 comprend une cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) chargée :

- ✓ De proposer des actions de sensibilisation,
- ✓ D'identifier les situations individuelles,
- ✓ De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 CT,
- ✓ De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale.

Elle est composée de différents métiers (médecins du travail, infirmier en santé au travail, ergonome…).

La cellule PDP agit sur le plan individuel en accompagnant le salarié en difficultés, mais aussi sur le plan collectif, en informant et sensibilisant les entreprises. La cellule travaille en étroite collaboration avec les acteurs du maintien en emploi de l'Assurance Maladie, de la CARSAT, du Cap Emploi, de la MDPH.

Les prestations de la cellule PDP sont réalisées, sur orientation des professionnels de santé, dans les locaux du SPSTI81 et sur rendez-vous. Les salariés et les employeurs peuvent également saisir directement la cellule sur le site internet www.spsti81.fr.

Par ailleurs, le SPSTI81 propose également une prestation de service social du travail (assistantes sociales, psychologues cliniciens, …) qui contribue, en collaboration avec les professionnels de santé, à rechercher les meilleures solutions aux problèmes socio-professionnels des travailleurs. Cette prestation est réalisée uniquement sur orientation des professionnels de santé, dans les locaux du SPSTI81 et sur rendez-vous.

Les examens complémentaires qui sont prescrits par le médecin du travail sont inclus dans l'offre socle lorsqu'ils sont nécessaires à la détermination du maintien en emploi du salarié, au dépistage de maladie professionnelle ou au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

7.1. Offre complémentaire

Dans le respect des missions générales qui lui sont confiées, le SPSTI81 pourra définir et proposer une offre complémentaire d'interventions ne correspondant pas à celles visées ci-avant.

ARTICLE 8 – OBLIGATION DE CHAQUE ADHÉRENT

8.1. Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

a) La cotisation due par l'employeur (offre socle)

En contrepartie de l'offre socle, chaque employeur s'engage à régler chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, sa cotisation, laquelle est une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Tout employeur est ainsi tenu de participer, sous forme d'une cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement du SPTI81. Il s'agit donc d'une cotisation au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites, le suivi individuel de l'état de santé ne constituant que l'une des missions dévolues par la loi aux SPSTI. Elle couvre l'ensemble des charges résultant des actions du SPSTI81, telles que détaillées dans le présent règlement intérieur.

Les cotisations sont donc mutualisées et il n'existe pas de corrélation directe entre le coût supporté individuellement par l'employeur et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

b) Le montant de la cotisation (offre socle)

Le montant de la cotisation et la grille tarifaire sont proposés par le Conseil d'Administration en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, et approuvés par l'Assemblée Générale.

c) Le financement de l'offre complémentaire

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le cas échéant, le montant des cotisations et la grille tarifaire correspondants sont proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale.

d) L'appel de cotisation

La cotisation couvre les actions composant l'offre de service et en réponse à la loi Santé Travail du 2 Aout 2021.

Elle est due annuellement en totalité pour l'ensemble des salariés figurant à l'effectif déclaré, même si certains salariés n'ont été occupés que pendant une partie seulement de la période considérée (franchise de 60 jours, sauf si le salarié a bénéficié d'un suivi) et que la contrepartie mutualisée due à l'entreprise adhérente ne présente pas un caractère nécessairement annuel.

L'entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle, par le SPSTI81, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à la Sécurité Sociale ou à l'Administration fiscale.

e) Facturation complémentaire

Par ailleurs, si un salarié ne se présente pas à une visite ou à un examen médical sans justification deux jours ouvrés avant le rendez-vous, des frais supplémentaires seront facturés. Le montant de cette facturation complémentaire sera proposé par le Conseil d'Administration et validé par l'Assemblée Générale.

Les embauches de salariés effectuées après la déclaration annuelle des effectifs feront l'objet d'une facturation complémentaire mensuelle indépendamment de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, du nombre d'heures travaillées, du type de contrat (CDI, CDD, ...) (franchise de 60 jours, sauf si le salarié a bénéficié d'un suivi).

f) Mode de règlement

Les paiements peuvent être effectués par chèque ou virement.

Les modes de paiement par prélèvement automatique et par carte bancaire sont en cours de mise en place.

g) Réintégration - Réadhésion

Les employeurs qui réadhèrent à la suite d'une radiation administrative de leur compte pour non-paiement de la cotisation annuelle ou encore pour radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave, sont soumis à un droit d'entrée par salarié.

Au surplus, il est rappelé à toute fin utile qu'en l'état actuel de la réglementation, demeurent à la charge des membres adhérents :

- ✓ Les frais de prélèvements et de mesures sur les lieux de travail, à des fins d'analyses effectuées par des organismes habilités, à la demande du Médecin du travail ;
- ✓ Les frais découlant des examens spécialisés complémentaires au profit des travailleurs de nuit ;
- ✓ Les vaccinations appropriées pour protéger contre les agents biologiques pathogènes auxquels les salariés peuvent être exposés et recommandées par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du Médecin du travail, ainsi que les sérologies visant à vérifier l'immunité ;
- ✓ Les temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux, y compris pour les examens complémentaires.

En complément de ces principes généraux :

Concernant les employeurs de salariés multi-employeurs, au sens du décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, qui bénéficient d'une mutualisation du suivi individuel, la cotisation annuelle sera répartie de manière équitable entre ces employeurs, en conformité avec les règles en vigueur.

En ce qui concerne les entreprises de travail temporaire, les associations intermédiaires, ainsi que les intermittents du spectacle suivis par le biais de Thalie Santé, la grille tarifaire est disponible sur notre site internet : www.spsti81.fr.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est de leur responsabilité de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous et de prendre les dispositions nécessaires pour la planification d'un nouveau rendez-vous.

h) En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé sur la facture, il sera fait application de la procédure suivante

En cas de non-paiement des factures à la date d'échéance, la direction générale du SPSTI81, telle que définie à l'article 22 du titre IV des statuts, ou son délégataire, mettra l'entreprise en demeure de régulariser sa situation sous peine de suspension et/ou de radiation.

La direction générale, ou son délégataire, peut choisir, dans un premier temps, d'appliquer une suspension, qui est une mesure administrative de faveur, avant d'envisager une radiation d'office. Cette suspension peut être décidée en cas de non-paiement, dans les délais impartis, de tout ou partie des cotisations dues ou de toute autre facture émise par le SPSTI81.

La suspension entraîne la suspension des actions sollicitées par l'employeur auprès du SPSTI81. Toutefois, elle peut permettre la poursuite des actions de suivi individuel, mais uniquement à l'initiative des salariés de l'entreprise concernée par le manquement de paiement.

- ✓ En cas de non-règlement de la cotisation ou de toutes factures émises à la date limite d'exigibilité, un premier rappel est adressé à l'adhérent (par mail) lui octroyant un délai de 8 jours pour s'acquitter de son obligation.
- ✓ Si ce rappel reste sans effet, un deuxième rappel est envoyé par mail lui précisant que le non-paiement des sommes dues à l'échéance fixée entraînera la radiation de son compte du SPSTI81.
- ✓ Le non-paiement des factures majorées des pénalités et de l'indemnité forfaitaire dans les 15 jours suivant ce deuxième rappel entraîne la mise en demeure de l'adhérent notifiée par LRAR.
- ✓ Huit jours après cette mise en demeure, en cas de non-paiement de la totalité des sommes dues, la radiation devient effective.

Le SPSTI81 se réserve le droit de transmettre ces factures impayées à un cabinet de recouvrement.

En cas de recours contentieux, les frais de recouvrement sont à la charge de l'employeur.

i) Communication du document portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels

Dès l'adhésion au SPSTI81, l'employeur doit transmettre à celle-ci, suivant les modalités précisées, une liste complète du personnel travaillant dans son ou ses établissements. Cette liste doit inclure des informations importantes pour ouvrir un dossier pour chaque salarié, telles que leur poste, leur date de naissance, leur date d'entrée dans l'entreprise, ainsi que leur catégorie professionnelle.

Le chef d'entreprise peut bénéficier de l'offre socle de services, sous réserve qu'il s'inscrive sur la liste des effectifs de son entreprise depuis son espace adhérent.

En cas de risques professionnels spécifiques, l'employeur doit indiquer les caractéristiques et risques particuliers auxquels les salariés sont exposés, en conformité avec les articles R4624-17 et R4624-23 du Code du travail.

Leur déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques.

L'employeur doit aussi soumettre au SPSTI81 un document détaillant le nombre et la catégorie des salariés devant bénéficier d'un suivi individuel simple, suivi individuel simple adapté, suivi individuel simple renforcé.

Il est important de souligner que la classification des salariés, selon le type de suivi nécessaire, est de la responsabilité de l'employeur. En cas de doute, il doit consulter le Médecin du travail pour avis.

L'employeur doit mettre à jour ces informations chaque année, selon les modalités définies par le SPSTI81. Il doit également informer le SPSTI81 de tout changement concernant sa situation (par exemple, changement d'adresse, de raison sociale, cession ou cessation d'activité, etc.).

Parallèlement, l'employeur doit transmettre à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail tous les documents et rapports requis par la réglementation en vigueur pour le bon déroulement de ses missions. Cela inclut, en vertu de la réglementation actuelle : le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et ses mises à jour, les fiches de données de sécurité (FDS), les fiches de poste, ainsi que des documents spécifiques comme les fiches d'exposition à l'amiante, les fiches de sécurité pour les interventions en milieu hyperbare, et les fiches d'exposition aux rayonnements ionisants, entre autres.

Selon la situation particulière de l'employeur, d'autres informations ou documents peuvent être demandés par le SPSTI81, notamment dans le cadre d'une adhésion dite de proximité, comme précisé dans les articles D. 4625-25 et suivants du Code du travail.

Les membres adhérents s'engagent à donner toutes facilités au personnel du SPSTI81 pour lui communiquer le contrôle nominatif de leur personnel.

TITRE III - OFFRE SPÉCIFIQUE DÉDIÉE AUX MEMBRES

ARTICLE 9 – L'OFFRE SPÉCIFIQUE

Le SPSTI81 propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale, qui font une demande d'affiliation d'une durée minimale d'un an sans tacite reconduction, et ce, moyennant une tarification adaptée approuvée par l'assemblée générale.

Par ailleurs, dans le respect des missions générales prévues à article L. 4622-2 du code du travail, cette offre est communiquée sur le site internet www.spsti81.fr.

TITRE IV - FONCTIONNEMENT DU SPSTI81

ARTICLE 10 – COMMUNICATION AUX MEMBRES ADHÉRENTS ET MEMBRES ASSOCIÉS

Le SPSTI81 communique à ses adhérents ainsi qu'au Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail et rend publics :

- ✓ Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
- ✓ Son offre de services complémentaires ;
- ✓ Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
- ✓ L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret, à savoir les résultats de la dernière certification, le Projet de Service pluriannuel ainsi que l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble de ces documents seront mis à disposition des adhérents et membres associés sur le site internet du SPSTI81, au plus tard à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis.

ARTICLE 11 – RÈGLEMENTATION ET RELATIONS AVEC LES ADHÉRENTS ET PERSONNEL DU SPSTI81

11.1 Avec les adhérents

Les relations entre le SPSTI81 et l'entreprise adhérente sont matérialisées par un bulletin d'adhésion/contrat d'adhésion distinguant l'offre socle de service et, le cas échéant, une offre complémentaire.

Le SPSTI81 assure la communication du nom du médecin auprès de l'entreprise.

11.2 Avec le personnel du SPSTI81

En cas de comportement agressif ou irrespectueux envers l'un des membres du personnel de le SPSTI81, la Direction peut signifier l'acte de l'agresseur par un écrit circonstancié au membre ou associé afin de procéder à un rappel à la loi.

ARTICLE 12 – CONFIDENTIALITÉ - SÉCURITÉ - INTEROPÉRABILITÉ

Le SPSTI81 est responsable de la gestion de toutes les informations obtenues ou générées au cours de ses activités :

- ✓ Les données protégées par le secret professionnel,
- ✓ Le secret médical,
- ✓ Le secret industriel ou le secret défense.

Les données protégées par le secret professionnel, le secret médical, le secret industriel ou le secret défense font l'objet d'un traitement spécifique conformément aux règles en vigueur dans ces domaines.

Par principe, la communication éventuelle de données notamment dans le cadre de la fourniture des rapports obligatoires ou de la participation à des études spécifiques font l'objet d'une anonymisation et d'une agrégation.

ARTICLE 13 – RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES - RGPD

En s'appuyant sur le guide de la CNIL, le SPSTI81 met en place une procédure garantissant la conformité au RGPD concernant :

- ✓ Les aspects du RGPD qui font l'objet de la procédure.
- ✓ L'information complète des employeurs et des salariés sur les actions menées par le SPSTI81 utilisant ou générant des données personnelles, y compris pour la pratique de la télésanté.
- ✓ Le recueil formalisé des consentements individuels.
- ✓ Le traitement des réclamations éventuelles relatives à l'utilisation des données personnelles.

Pour connaître les modalités des traitements de données personnelles réalisés par le SPSTI81 et les droits des personnes dont les données personnelles sont traitées, les adhérents et membres associés peuvent consulter notre politique de protection des données personnelles sur notre site internet : www.spsti81.fr.

ARTICLE 14 – PRISE DE PHOTOGRAPHIES ET VIDÉOS LORS DES INTERVENTIONS

La prise de photographies et de vidéos lors des interventions au sein de l'entreprise est autorisée exclusivement pour leur utilisation dans le rapport d'intervention. Ces photographies et vidéos doivent être prises dans le respect de la vie privée des personnes et des règles de confidentialité en vigueur. Toute diffusion de photographies ou vidéos impliquant des personnes identifiables doit faire l'objet de leur consentement explicite.

ARTICLE 15 – RECOURS À DES RESSOURCES EXTERNALISÉES

Afin de garantir les exigences de l'offre de service, le SPSTI81 indique à ses adhérents le recours à des ressources externalisées (laboratoires, consultants, intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ...).

ARTICLE 16 – COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE [CMT]

Une Commission Médico-Technique (CMT) est mise en place avec pour mission de formuler des propositions concernant les priorités du service et les actions pluridisciplinaires menées par ses membres. La CMT est responsable de l'élaboration du Projet de Service pluriannuel et doit être informée de la mise en œuvre des priorités du service ainsi que des actions pluridisciplinaires réalisées.

La Commission est consultée sur plusieurs aspects importants, notamment :

- ✓ La mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- ✓ L'équipement du service ;
- ✓ L'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
- ✓ L'élaboration et la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R 4623-14 du Code du travail ;
- ✓ L'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- ✓ Les modalités de participation à la veille sanitaire.

La CMT peut également être consultée sur toute autre question relevant de ses compétences. Elle se réunit au minimum trois fois par an pour accomplir ses missions.

Elle est composée :

- ✓ Du Président du Service de prévention et de santé au travail ou de son représentant,
- ✓ Des Médecins du travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- ✓ Des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) du service, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- ✓ Des Infirmiers en santé au travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- ✓ Des Assistants de Services de prévention et de santé au travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- ✓ Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle. Elle les tient à disposition du Médecin Inspecteur du travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

ARTICLE 17 – L'INSTANCE DIRIGEANTE : LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

a) Répartition des sièges au Conseil d'administration

L'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration de dix (10) membres désignés pour quatre (4) ans, selon l'article D. 4622-19 du Code du Travail.

05 membres **représentants les employeurs** désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les membres adhérents de l'association.

La répartition des sièges au sein du collège employeurs est faite de la manière suivante :

- ✓ Mouvement des Entreprises de France – MEDEF : deux (2) sièges ;
- ✓ Confédération des Petites et Moyennes Entreprises - CPME : deux (2) sièges ;
- ✓ Union des Entreprises de Proximité – U2P : un (1) siège.

05 membres **représentants les salariés des entreprises adhérentes** désignés parmi ceux par les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel.

La répartition des sièges au sein du collège des salariés est faite de la manière suivante :

- ✓ 1 administrateur désigné par la CFDT ;
- ✓ 1 administrateur désigné par la CGT ;
- ✓ 1 administrateur désigné par la CFTC ;
- ✓ 1 administrateur désigné par FO Tarn ;
- ✓ 1 administrateur désigné par la CFE-CGC.

b) Modalités de désignation des membres du Conseil d'Administration

En vue de la désignation des membres de son Conseil d'Administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de son ressort géographique) par LRAR.

Cette sollicitation doit intervenir au moins 4 semaines avant la date du renouvellement des mandats.

À défaut de désignation par une organisation au niveau du territoire du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), à l'issue des quatre (4) semaines, une seconde sollicitation sera adressée par ce dernier dans un délai de deux (2) semaines. Sans réponse dans un délai d'un mois (1) mois, le Service de

Prévention et de Santé au Travail Interentreprises saisira l'instance régionale de l'organisation pour obtenir une désignation dans un délai d'un (1) mois.

c) Règles applicables en cas de désignations incomplètes

En cas de postes vacants au terme des premières désignations, les instances nationales des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont sollicités dans un délai d'un (1) mois suivant l'envoi de la demande, deux situations peuvent se produire :

- ✓ S'il n'y a aucune réponse, le Conseil d'Administration conservera la composition issue des premières désignations,
- ✓ Si le nombre des personnes désignées par les organisations à la suite de cette nouvelle demande est équivalent à celui des postes restant à pourvoir, elles entrent alors en fonction pour le temps du mandat restant à courir.
- ✓ Si, au terme de cette procédure, il demeure toujours des postes non pourvus, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir.
- ✓ Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine Assemblée Générale, qui prendra seulement acte de leur désignation.

d) Répartition des voix en cas de collège incomplet

En cas de désignation partielle des membres du Conseil d'Administration, la ou les voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège est/sont attribuée(s) de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège (pour appliquer cette règle les voix peuvent être divisées jusqu'au second chiffre après la virgule), de telle façon que les représentants employeurs d'une part et les représentants salariés d'autre part disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire. Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

e) Durée des mandats

Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans, ou huit (8) ans consécutifs si le premier mandat n'est pas complet (par exemple en cas de désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste vacant : le membre poursuit le mandat en cours, réalise un mandat complet et entame un troisième mandat jusqu'à ce que la durée totale de 8 ans soit atteinte). Cette règle prend effet le 1er avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

ARTICLE 18 – L'INSTANCE DE SURVEILLANCE : LA COMMISSION DE CONTRÔLE

Comme rappelé dans les statuts du SPSTI81, l'organisation et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle.

Elle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du Service de prévention et de santé au travail.

La Commission de Contrôle comprend 12 membres (4 représentants employeurs et 8 représentants salariés) issus des entreprises adhérant au Service de prévention et de santé au travail et désignés pour 4 ans.

Les 8 représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les 4 représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le plan national interprofessionnel ou professionnel.

Tous les 4 ans (durée des mandats), le SPSTI81 interroge par écrit les organisations syndicales et professionnelles susvisées afin que ces dernières désignent leurs membres de la Commission de Contrôle.

Dans le cas où le nombre de membres n'atteint pas 9, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

Le Président de la CC est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs.

La fonction de Trésorier du CA est incompatible avec celle de Président de la Commission de Contrôle.

Le Directeur du SPSTI81 assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Des représentants des Médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la CC dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 19 – LE PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE

Le SPSTI81 élabore, au sein de la CMT, un Projet de Service Pluriannuel qui définit les priorités d'action du Service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le Projet est soumis à l'approbation du CA et fait l'objet d'une communication auprès des membres adhérents de le SPSTI81. Les priorités et les objectifs qu'il contient oriente l'utilisation des moyens du SPSTI81.

ARTICLE 20 – LE CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM)

Les priorités spécifiques de chaque Service de Prévention et de Santé au Travail sont précisées dans un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

L'information de la conclusion de ce contrat est donnée aux adhérents et le document est consultable sur le site internet du SPSTI81. Les priorités et les objectifs qu'il contient orientent l'utilisation des moyens du SPSTI81.

ARTICLE 21 – L'AGRÉMENT

Le SPSTI81 fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions qui lui sont applicables. Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3.

Le Président du SPSTI81 informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

ARTICLE 22 – LA CERTIFICATION

Le SPSTI81 fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail.

ARTICLE 23 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Règlement Intérieur (RI) est applicable aux membres adhérents et associés du SPSTI81 dès son adoption par le Conseil d'Administration du 05 Mai 2025.

Il sera porté à la connaissance de l'Assemblée Générale du 27 Juin 2025.

Pour toutes les dispositions non prévues par le RI, les parties s'en remettront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Celles qui deviendraient contraires à de nouveaux textes réglementaires seraient nulles de plein droit.

Philippe ESCOURBIAC

Président