

# Règlement intérieur

## **Préambule**

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 23 des statuts. Il précise lesdits statuts.

Il convient de lire le présent règlement intérieur de la manière suivante : chaque article définit les règles applicables à l'ensemble des entreprises adhérentes du SIST CMB. Lorsqu'il existe des adaptations de ces règles afin de répondre aux spécificités liées au suivi de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle « intermittents du spectacle » des journalistes rémunérés à la pige de la presse écrite et agences de presse et des mannequins de plus de 16 ans, ces adaptations figurent à la fin de l'énoncé de la règle générale.

Pour un même employeur adhérent, il peut être fait application des règles générales pour ce qui concerne leurs salariés qui ne sont pas intermittents du spectacle, journalistes rémunérés à la pige ou mannequins de plus de 16 ans et des règles spécifiques pour ce qui concerne leurs salariés intermittents du spectacle, des journalistes pigistes rémunérés à la pige et des mannequins de plus de 16 ans, dénommés ci-après « populations spécifiques ».

## **TITRE I - Principes généraux**

### **Article 1 – Conditions d'adhésion**

Conformément à l'article 6 des statuts, peuvent adhérer au SIST CMB toutes entreprises relevant du champ d'application de la santé au travail défini par les articles L 4621-1 et suivants et R 4621-1 et suivants du code du travail.

Peuvent également adhérer au SIST CMB les collectivités et établissements relevant de la médecine de prévention dès lors que la réglementation le leur permet.

Ces entreprises doivent, en outre, entrer dans le champ de compétence géographique et/ou professionnelle des agréments délivrés au SIST CMB par l'autorité compétente, sauf avis contraire de cette autorité.

Ont obligation d'adhérer au SIST CMB, les entreprises entrant dans le champ d'application d'accord de branche ou interbranches étendus ainsi que celles relevant des organisations professionnelles signataires d'accords de branche ou interbranches reconnaissant une compétence géographique et professionnelle exclusive au SIST CMB- pour assurer, sur le plan national, le suivi de la santé au travail des populations spécifiques couvertes par ces accords.

### **Article 2 – Contrat d'adhésion**

Le contrat d'adhésion 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 CMB ou son représentant.

L'association adresse à l'employeur les statuts, le présent règlement intérieur, la grille des cotisations ainsi que le document présentant l'objet et l'étendue de la prestation Santé-Travail correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion.

Le Service délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion, lequel précise la date d'effet de l'adhésion, et joint également un exemplaire du présent règlement intérieur et des statuts.

## **TITRE II - Obligations réciproques de l'Association et de ses adhérents**

### **Article 3 – Obligations de l'Association**

Le SIST CMB 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.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail pouvant comprendre, notamment, des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des assistants de service de santé au travail, des infirmiers santé travail.

### **Article 4 – La prestation du SIST CMB**

#### **1. La contrepartie mutualisée à l'adhésion**

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

- des actions sur le milieu de travail
- un suivi individuel de l'état de santé des salariés
- des rapports et études

#### ➤ **Les actions sur le milieu de travail :**

Le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

L'action de l'équipe pluridisciplinaire englobe notamment les prestations suivantes :

- information et sensibilisation sur les risques professionnels (gestes et postures – Risques Psycho-Sociaux – addictologie...)
- analyses ergonomiques des postes de travail
- métrologie des conditions de travail
- accompagnement à l'évaluation des risques pour l'aide à la mise en place du document unique ou sa mise à jour
- aide ou conseil sur les risques professionnels (Cancérogènes Mutagènes, toxiques pour la Reproduction – Risques Psycho-Sociaux ...)
- entretiens individuels (psychologue ou addictologue)
- ....

Les intervenants en prévention des risques professionnels assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

L'adhérent peut solliciter le médecin du travail afin de bénéficier de l'intervention de l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire en fonction du besoin identifié.

Les missions de l'équipe pluridisciplinaire correspondent à un coût moyen mutualisé pour l'ensemble des actions menées dont la durée cumulée sur l'année, n'excède pas le nombre de demi-journées définies par le Conseil d'Administration (hors entretiens individuels et pré-visites).

Chacune des missions fera l'objet d'une convention définissant les objectifs et la durée de la mission assignés à l'intervenant, dès lors que cette action sera d'une durée supérieure au nombre de demi-journées intégrées dans la cotisation.

La convention définira également les modalités de remise du rapport des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

➤ **Le suivi individuel 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 : visite d'embauche – visites périodiques – surveillance médicale renforcée – visite de préreprise, visite de reprise.

Des entretiens infirmiers peuvent également être mis en place en faveur des salariés sur la base de protocoles écrits du médecin 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 réglementation en vigueur.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

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

Pour ce qui concerne les salariés intermittents du spectacle, le médecin du travail leur délivre une fiche d'aptitude.

L'examen médical des salariés intermittents du spectacle devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et/ou emplois dans la limite de trois. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur la fiche d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur de salariés intermittents du spectacle, de journalistes rémunérés à la pige ou de mannequins de plus de 16 ans, devra prendre connaissance de la fiche d'aptitude et en conserver un double.

Les visites périodiques pourront être complétées par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des salariés intermittents, des journalistes rémunérés à la pige, des mannequins de plus de 16 ans, du médecin du travail ou de l'employeur adhérent.

➤ **Rapports et études**

- rapports et études liés aux actions sur le milieu de travail

Le médecin communique à l'adhérent les résultats des rapports et études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Ces éléments complètent le dossier de l'entreprise adhérente.

- la fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise est élaborée par le médecin du travail ou un des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans l'année suivant l'adhésion de l'entreprise. Elle est communiquée à cette dernière.

- le rapport annuel d'activité du médecin du travail

Un rapport annuel d'activité est élaboré par le médecin du travail dans les structures visées par le code du travail.

## **2. Les prestations qui ne correspondent pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion**

Les actions menées par l'équipe pluridisciplinaire peuvent mettre en évidence la nécessité d'une action plus spécifique ou de plus longue durée, avec éventuellement l'intervention d'autres acteurs. Ces prestations complémentaires ne correspondent pas à la contrepartie mutualisée de l'adhésion.

- *les actions sur le milieu de travail menées par les intervenants en prévention des risques professionnels au-delà du nombre de demi-journées définies par le Conseil d'administration*
- *les examens complémentaires légalement à la charge des adhérents*
- *les prélèvements, analyses et mesures prévues à l'article R.4624-7 du code du travail*

Ces prestations non couvertes par la cotisation de base feront l'objet d'une facturation complémentaire dans les conditions déterminées par le conseil d'administration.

### **Article 5 – Obligations de chaque adhérent**

En signant le contrat d'adhésion, l'employeur 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 en matière de Santé au travail.

#### **1. Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement**

##### **a) cotisations dues par l'adhérent (hors employeurs de populations spécifiques)**

Tout adhérent est tenu de payer une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

La cotisation couvre, sauf exception, la prestation Santé - Travail délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion (cf article 4).

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipements et de fonctionnement mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des besoins en Santé au Travail des adhérents du Service.

La cotisation est établie annuellement sur la base mutualisée d'une cotisation fixe par salarié.

Celle-ci, multipliée par le nombre de salariés déclarés, détermine le montant global de la cotisation. 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 seulement de ladite période.

L'effectif déclaré doit correspondre au nombre physique de salariés et non pas à un nombre Équivalent Temps Plein.

##### **b) Cotisations dues par les employeurs d'intermittents du spectacle**

Pour les employeurs d'intermittents du spectacle, les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d'Administration, sur proposition du Conseil de Gestion des Intermittents du Spectacle.

La cotisation est due annuellement.

**c) Cotisations dues par les employeurs de journalistes rémunérés à la pige, et de mannequins de plus de 16 ans.**

Pour les employeurs de journalistes rémunérés à la pige et de mannequins de plus de 16 ans, les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d'Administration.

La cotisation est due annuellement.

**d) Appel de cotisations – Modalités de versement :**

- Adhérents autres que ceux employant les populations spécifiques

Au moment de l'adhésion et à la fin de chaque année pour les anciens adhérents, l'employeur doit retourner remplie avec précision, la liste alphabétique de ses salariés, ainsi que leur catégorie, en fonction du risque lié à leur poste de travail (SM, SMR).

La cotisation due par personne déclarée est adressé par le SIST CMB à chaque entreprise adhérente. Toute augmentation de personnel dans le cours de l'année donnera lieu à une régularisation faisant l'objet d'un envoi postérieur à l'appel de cotisations.

La cotisation est due pour l'intégralité de l'année en cours quelle que soit la date d'adhésion. Elle doit être versée dans le mois suivant l'appel à cotisation adressé par le SIST CMB.

Tout retard dans le paiement des cotisations sera sanctionné par :

- Après 2 mois, un rappel simple ;
- Après 4 mois, un rappel avec suspension de l'adhésion (arrêt des prestations santé au travail) ;
- Après 6 mois, un rappel avec mise en demeure majoré d'une pénalité maximum de 15% du montant de la cotisation due et d'une indemnité forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement.

Tout employeur adhérent qui ne se sera pas acquitté du montant de ses cotisations majorées éventuellement de la pénalité visée ci-dessus, pourra être radié dans les conditions indiquées à l'article 8 des statuts.

L'adhérent est tenu de rembourser au SIST CMB le coût des examens complémentaires légalement à sa charge qui ne sont pas couverts par la cotisation normale ainsi que les frais correspondants aux prélèvements, analyses, et mesures prévus à l'article R.4624-7 du code du travail.

Ces prestations non couvertes par la cotisation de base font l'objet d'une facturation complémentaire dans les conditions déterminées par le Conseil d'Administration.

- Employeurs de salariés « populations spécifiques » :

Chaque année un appel de cotisation, valant facture, est adressé aux employeurs.

L'appel de cotisation indique la base de calcul de cette cotisation et sa date limite d'exigibilité.

Tout retard dans le paiement des cotisations sera sanctionné :

- Après 2 mois, un rappel simple ;
- Après 6 mois, un rappel avec mise en demeure majoré d'une pénalité maximum de 15% du montant de la cotisation due et d'une indemnité forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement.

Tout employeur adhérent qui ne se sera pas acquitté du montant de ses cotisations majorées éventuellement de la pénalité visée ci-dessus, pourra être radié dans les conditions indiquées à l'article 8 des statuts.

## **2. Documents transmis à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail**

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse Service un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés (C. trav, art. D. 4622-22).

Par ailleurs, 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 leurs missions (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'exposition au risque, etc).

## **3. Actions sur le milieu de travail**

L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire, ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article L. 4644-1 du Code du travail, d'accéder librement aux lieux de travail.

L'adhérent informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en cas de recours pas ses soins, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré auquel il confie une mission.

## **4. Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

L'adhérent est tenu d'adresser à l'association, dès son adhésion, une liste complète du personnel travaillant dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association les nouvelles embauches, ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R. 4624-22 du Code du travail.

Pour les visites médicales à effectuer, le Service adresse à l'employeur un bulletin de convocation pour chaque salarié.

Sauf accord particulier, les convocations sont nominatives.

En cas d'indisponibilité du salarié pour le jour ou l'heure convenus, l'employeur adhérent doit en informer le SIST CMB dans les meilleurs délais et au moins deux jours ouvrés avant le rendez-vous.

Dans l'hypothèse où le SIST CMB n'aurait pas été prévenu de l'absence du salarié dans le délai ci-dessus défini, l'employeur adhérent devra verser au SIST CMB une pénalité pour absence dont le montant sera défini chaque année par le conseil d'administration du SIST CMB.

Pour ce qui concerne les salariés relevant des populations spécifiques, une convocation individuelle ou un bon de prise en charge leur sont directement adressés chaque année, à charge pour eux de prendre directement rendez-vous auprès du service de santé au travail compétent.

Pour ceux qui n'ont pas reçu de bon ou de convocation, il appartient à l'employeur de prendre contact avec le SIST CMB Suite à cette demande, le SIST CMB adresse le bon ou la convocation au salarié qui doit prendre contact avec le service de santé au travail compétent.

Tout empêchement qui n'aurait pas été signalé dans les formes indiquées à l'alinéa 3 du présent article implique que l'adhérent renonce au remboursement de tout ou partie des sommes déjà versées.

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 opposé à l'une des convocations ne 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.

## **TITRE III - Fonctionnement de l'Association**

### **Article 6 – L'instance dirigeante : le Conseil d'administration**

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'administration, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur.

### **Article 7 – 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 les représentants des salariés conformément aux dispositions légales.

La Commission de contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise notamment le nombre de ses réunions annuelles, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent, parmi eux, le secrétaire de ladite commission et les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

La convocation de chacun des membres de la Commission de contrôle se fera, par le président de cette instance, quinze jours francs à l'avance, par une lettre comportant l'ordre du jour de la réunion.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail (C. trav., art. R. 4623-20). Cet ordre du jour, arrêté par le Président et le secrétaire de la Commission de contrôle, est également communiqué au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

### **Article 8 – Le projet pluriannuel de Service**

L'association établit un projet de Service au sein de la Commission médico-technique, lequel projet est soumis pour approbation au Conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

### **Article 9 – 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 a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle élabore le projet pluriannuel de service.

Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est consultée sur les questions relatives :

- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail;
- A l'équipement du service ;
- A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.



La commission médico-technique du SIST CMB est composée comme suit :

Du président du service ou de son représentant ;

Des médecins coordinateurs ;

Du coordinateur du pôle prévention ;

Des médecins du travail, ou de leurs délégués à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque secteur et pôle (interprofessionnel, spectacle, pôle enfants) ;

Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;

Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;

Des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;

Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels

Elle élabore son règlement intérieur.

Règlement intérieur approuvé  
par le Conseil d'administration  
le 16 avril 2015