

SYNDICAT NATIONAL des PROFESSIONNELS de la SANTE au TRAVAIL

S.N.P.S.T

PRÉAMBULE

Le S.N.P.S.T regroupe tous les membres des professions de la Santé au Travail.

Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail (S.N.P.S.T) est issu de la transformation du Syndicat National Professionnel des Médecins du Travail (S.N.P.M.T) à la suite d'un référendum auprès de ses adhérents et d'une décision de son assemblée générale réunie en séance extraordinaire le 22 janvier 2005.

Les droits attachés au Syndicat National Professionnel des Médecins du Travail et au sigle S.N.P.M.T restent la propriété du S.N.P.S.T qui lui succède.

Il a été convenu que ces droits seraient, à l'intérieur du S.N.P.S.T, attribués à l'entité "Profession" des médecins du travail.

DOCTRINE

Le S.N.P.S.T adopte la DOCTRINE suivante qu'il s'engage à RESPECTER et à DÉFENDRE

1 - Le S.N.P.S.T considère que la préservation de la Santé des travailleurs relève en premier des Pouvoirs Publics en ce qu'ils ont la charge d'édicter la Législation et de la faire respecter (c'est un des domaines de la santé publique). Les sanctions des violations de la réglementation doivent être dissuasives.

2 - La préservation de la Santé des travailleurs doit être organisée dans le cadre de services de Santé au travail dont la mission et celle des intervenants ont été définies dans différents textes :

- le **Code international d'éthique pour les professionnels de la Santé au travail**, tel qu'il a été adopté par la Commission Internationale de la Santé au Travail (CIST) retient : "préserver la santé des travailleurs et promouvoir un milieu de travail sûr et sain"

- le **Code du travail français dans son article L. 241-2** (tel qu'il est au début de l'année 2003) retient : "éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail ..." et "la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail".

- la **Directive du Conseil des Communautés Européennes N° 89/391/CEE du 12 juin 1989** (concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail) dans un de ses "considérants" : "*incombe aux États membres de promouvoir l'amélioration, sur leur territoire, de la sécurité et de la santé des travailleurs*". *C'est cette mission, présentée sous les 3 formes citées ci-dessus, que sous-entendra le terme Santé au travail utilisé ci-après.*

Elle doit en outre s'exercer dans le cadre de la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé,

- à titre individuel, article 11 : « *les intéressés ont le droit de recevoir eux mêmes une information et de participer à la prise de décision les concernant* ».

- à titre collectif, article 79 : « *à travers la promotion de la santé, cette politique (de prévention) donne à chacun les moyens de protéger et d'améliorer sa propre santé* ».

3 - Le S.N.P.S.T défend L'UNICITÉ de la prévention de la Santé au travail :

La Santé au travail concernant tous les travailleurs, dans "*tous les secteurs d'activité, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs,...*" (article 2 - champ d'application - de la Directive Européenne), et l'objectif étant le même pour tous les travailleurs, il est logique et souhaitable que sa réglementation et son organisation soient identiques ou communes et donc harmonisées.

4 - Le S.N.P.S.T prend position sur les points qui touchent au rôle et au fonctionnement des services de Santé au travail :

- ces services ne peuvent avoir de but lucratif.
- leur financement doit être assuré par celui qui crée le risque ou la nuisance (l'entreprise dans le secteur privé). Un financement minimum doit être imposé par la réglementation.

- il faut distinguer le service de Santé au travail, lui-même, des professionnels que sont les Intervenants. Le service doit limiter son rôle à celui d'organisateur de la prestation de service et de fournisseur de moyens. Les intervenants assurent pour leur part le rôle technique et effectif. Les pouvoirs publics doivent assurer le contrôle du respect de la réglementation et prendre, éventuellement, les sanctions prévues.

- les actes techniques des intervenants doivent s'inscrire dans le cadre et les objectifs définis ci-dessus en 1 et 2 ; mais il doit en être de même pour le fonctionnement interne des services (leur gestion, leur administration). Par ailleurs, doivent intervenir dans ce

fonctionnement interne les différents acteurs sociaux des entités adhérentes du Service (l'employeur initiateur de l'activité et les travailleurs).

5 - Or, il est indispensable à la bonne marche de l'institution que les Professionnels Intervenant puissent exercer en toute INDÉPENDANCE.

Deux conditions sont nécessaires pour étayer cette indépendance :

- tous les intervenants en Santé au travail doivent bénéficier d'un STATUT garantissant en premier cette indispensable indépendance.

- la gestion des services ne peut être laissée aux mains d'une seule partie. Le paritarisme est, pour sa part, condamné par la divergence des intérêts (et par le réel déséquilibre dans les forces en présence). Le S.N.P.S.T reprend la revendication du SNPMT sur la nécessaire participation des Professionnels Intervenant dans la gestion des services. Cette participation est traditionnellement dénommée TRIPARTISME. Pilier de l'indépendance, elle est aussi justifiée par la haute technicité des intervenants : ils doivent intervenir dans l'organisation et le choix des moyens (qui font partie de la gestion des services de Santé au travail).

6 - Il faut absolument distinguer, en santé au travail comme ailleurs, le domaine technique de celui du pouvoir de décider. Le domaine technique demande une compétence : il relève des intervenants, mais le pouvoir de décision ne peut, même partiellement, leur appartenir (il relève du "dialogue social" et du contrôle par les pouvoirs publics). Les Intervenants doivent donc voir limiter leur rôle à celui de CONSEILLER.

Le domaine technique doit couvrir l'étude (qui comprend analyse, évaluation, hiérarchisation des risques, des nuisances) et la construction de solutions qui peuvent aussi être hiérarchisées. Il implique le droit et le devoir de prendre, en la matière, des initiatives et celui d'informer et d'alerter les partenaires sociaux. Enfin, lorsque des actions ont été décidées (par d'autres), le domaine technique comprend aussi l'étude et l'évaluation des effets de ces décisions.

7 - La formation initiale de tous les intervenants doit ajouter à la formation de base une formation complémentaire spécialisée. Celle-ci doit amener le futur intervenant au niveau de connaissance et de compétence d'un SPÉCIALISTE en santé au travail. Bien évidemment, une formation continue est nécessaire et les services doivent en donner les moyens aux intéressés.

ARTICLES DES STATUTS

La numérotation des articles est précédée par la lettre S pour les Statuts et R pour le Règlement Intérieur.

Article S 1 - CONSTITUTION DU SYNDICAT

Est constitué le SYNDICAT NATIONAL des PROFESSIONNELS de la SANTE au TRAVAIL (S.N.P.S.T) : y adhèrent tous les intervenants et professionnels en Santé au Travail exerçant dans le cadre de la législation en vigueur.

Le syndicat s'engage à respecter les valeurs républicaines, et en particulier la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

Le syndicat est placé sous le régime du Code du Travail.

Sa durée est illimitée.

Le lieu de son siège est fixé par le règlement intérieur.

Article S 2 – OBJET

Article S 2.1 Le S.N.P.S.T a pour objet :

Article S 2.1.1

- D'étudier, de représenter et de défendre l'indépendance, les droits, les intérêts moraux et matériels des professions de la Santé au Travail et de ceux qui les exercent ou veulent l'exercer et plus particulièrement de ses

adhérents. Ces actions se situent au plan individuel comme au plan collectif.

- De défendre et de faire respecter la spécificité des professions, notamment leur rôle, le champ de leur compétence, etc.

Article S 2.1.2 De participer par ses propositions, initiatives, actions, à l'organisation au fonctionnement, à la promotion de la Santé au travail.

Le S.N.P.S.T peut intervenir sur tous les plans et dans tous les domaines de la Santé au Travail, notamment techniques, réglementaires, économiques, sociaux.

Pour cela, le S.N.P.S.T peut s'adresser, agir en liaison, négocier avec :

- les pouvoirs publics,
- les syndicats,
- les organismes ou collectivités publics ou privés.

Il peut de même conclure tout accord, contrat collectif, convention, etc.

Article S 2.1.3 De venir en aide à ses adhérents dans les conflits d'origine professionnelle les concernant.

Article S 2.1.4 De resserrer les liens de solidarité entre ses membres et de créer, administrer, subventionner ou participer à

tous services, toutes œuvres, institutions ou sociétés du domaine professionnel.

Article S 2.1.5 D'arbitrer les conflits d'ordre professionnel se produisant entre ses adhérents.

Article S 2.1.6 De proposer à ses adhérents une formation syndicale en organisant notamment des journées nationales ou spécifiques.

Article S 2.2 Adhésions du SNPST :

Article S 2.2.1 Le S.N.P.S.T s'interdit toute activité extérieure à la santé au travail et en particulier toute orientation politique ou religieuse.

Article S 2.2.2 Toute adhésion du S.N.P.S.T à tout autre syndicat ou groupement professionnel devra être soumise à l'accord du Conseil Syndical.

Article S 3 - ADHERENTS

Article S 3.1 Adhésion :

Les conditions d'adhésion et de refus sont précisées par le Règlement Intérieur.

L'adhésion est effective à réception du règlement de la cotisation.

Le S.N.P.S.T reçoit quatre catégories de membres: les membres actifs, non-actifs, honoraires, associés.

Article S 3.1.1 Les membres actifs sont les personnes exerçant effectivement, et au moins quatre heures par semaine :

- une profession de Santé au Travail dans le cadre de la réglementation en vigueur
- ou un métier répertorié dans la grille de la Convention Collective Nationale des Personnels des Services Interentreprises de Santé au Travail.

Les adhérents temporairement sans emploi, mais qui ont précédemment et effectivement exercé au moins 4 heures par semaine, restent des membres actifs pendant 1 an. Un membre actif paie cotisation. Il a droit de vote. Il est éligible aux conditions précisées par le règlement intérieur.

Article S 3.1.2 Les membres non-actifs sont les anciens membres actifs, retraités ou non. Les membres non-actifs paient une cotisation. Ils n'ont pas le droit de vote et ne sont pas éligibles.

Article S 3.1.3 Les membres d'honneur sont nommés par le Conseil Syndical, sur proposition du Bureau National. Ce sont soit d'anciens membres actifs, soit d'autres personnes que le syndicat veut distinguer. Une distinction particulière telle que Président d'honneur du syndicat peut être accordée. Un membre d'honneur ne paie pas de cotisation. Il n'a pas droit de vote. Il n'est pas éligible.

Article S 3.1.4 Les membres associés sont :

- 1 - les étudiants d'une discipline conduisant à une profession de la Santé au Travail.
- 2 - les personnes s'intéressant, du fait de leur activité ou de leur fonction, à la Santé au Travail mais sans l'exercer, notamment, les enseignants, l'inspection du travail.

Un membre associé paie cotisation. Il n'a pas droit de vote. Il n'est pas éligible.

Article S 3.2 Cotisations :

Le règlement de la cotisation de l'année régit le droit de vote et l'éligibilité.

Les cotisations peuvent varier selon des critères définis par le Règlement intérieur. Le montant de chacune des cotisations est fixé chaque année, sur proposition du Bureau National, par le Conseil Syndical réuni en séance statutaire annuelle.

Article S 3.3 Dispositions disciplinaires :

Des dispositions disciplinaires sont prévues au règlement intérieur. Elles peuvent aller jusqu'à l'exclusion du syndicat.

La qualité de membre du syndicat peut aussi se perdre par radiation :

- soit à la suite de démission écrite et adressée au Secrétaire général.

- soit pour défaut de paiement de la cotisation dans les conditions définies par le règlement intérieur.

- soit parce qu'il est constaté que le membre ne remplit pas ou plus les conditions exigées par les statuts ou le règlement intérieur.

Article S 3.4 Contestations :

Différentes possibilités de contestations (Décisions, Elections, Référendum, etc.) existent. Les Statuts et le Règlement Intérieur les identifient. Certaines

éventualités ont pu ne pas être identifiées : les adhérents comme les élus peuvent adresser une contestation.

Celle-ci n'est ouverte qu'aux membres actifs du Syndicat à jour de cotisation.

Le Règlement Intérieur fixe la procédure.

Article S 4 DECISIONS, REFERENDUM ELECTIONS

Article S 4.1 Décisions :

Toutes les décisions prises par les adhérents ou par une assemblée du syndicat, tant au niveau national qu'aux niveaux locaux le sont par un vote. Le règlement intérieur précise les règles qui s'appliquent aux votes. Une décision peut être prise par voie de référendum, cette modalité relève de l'art. S 4.2 ci-dessous.

Article S 4.2 Référendum :

Le Conseil Syndical peut choisir de faire prendre une décision par les adhérents, ou de les consulter par voie de référendum.

L'organisation du vote, son dépouillement sont fixés par le règlement intérieur.

Le résultat est constaté par le Bureau National qui est tenu d'appliquer les décisions qui en découlent. Le résultat s'impose aussi au Conseil Syndical.

La date d'effet des décisions prises par voie référendaire est celle du jour de la signature du procès verbal constatant les résultats du vote.

Article S 4.3 Elections :

Les modalités des élections sont fixées par le règlement intérieur.

Article S 4.4 Contestations :

La procédure et les conséquences des contestations éventuelles d'une décision, d'un référendum ou d'une élection relèvent du Règlement Intérieur.

Article S 4.5 Dispositions Générales :

Sont arrêtées par le Règlement Intérieur, des dispositions générales concernant :

- les possibilités pour un responsable de dossier de se faire remplacer dans une réunion et/ou de donner une procuration.

- la durée des mandats ou d'une éventuelle prolongation.

- la position des adhérents qui partent à la retraite au cours de leur mandat.

- la représentation du syndicat.

Article S 5 - ORGANISATION

L'organisation du S.N.P.S.T repose sur des instances exécutives, et territoriales.

Les **instances exécutives** sont chargées de la gestion du syndicat et pourvues d'un pouvoir de décision tel qu'il est précisé dans les statuts d'une part et d'autre part dans le respect des orientations ou décisions arrêtées par référendum.

Ces instances sont : le Conseil Syndical, le Bureau National et le Secrétaire Général. Elles sont hiérarchisées dans cet ordre.

Les **instances territoriales** sont basées sur des régions.

Article S 6 - PROFESSIONS

Article S 6.1 Définition :

Une profession est définie à la fois par ses activités et par la réglementation qui la régit,

ou par décision du Conseil Syndical en référence à la grille de la CCN du personnel des services interentreprises de santé au travail.

Les adhérents sont rattachés à une profession et à une seule ; toutefois, si une profession n'est pas encore créée dans l'organigramme du S.N.P.S.T, les adhérents qui devraient lui être affectés sont placés en situation d'attente.

La décision de placer une profession relève du conseil syndical. Elle ne peut être prise que si elle concerne un minimum d'adhérents placés dans cette situation d'attente ou candidat à l'adhésion. Le règlement intérieur précise cette clause.

Article S 6.2 Elections :

Un nombre de siège minimum est dévolu dans le Conseil Syndical et peut l'être dans le Bureau National, à chacune des professions reconnues et définies en application de l'article S 6.1 ci-dessus.

Le règlement intérieur précise les modalités de mise en pratique de cette garantie de représentation.

Article S 7 - CONSEIL SYNDICAL

Article S 7.1 Rôle et Pouvoirs :

Le Conseil Syndical fixe la politique du syndicat et prend les décisions qui ne relèvent pas d'un référendum. Il prend en considération les motions qui lui sont adressées, en particulier à l'occasion d'un congrès, par les adhérents.

La durée du mandat est fixée par le règlement intérieur.

Dans l'intervalle de ses séances, il délègue ses pouvoirs au Bureau National.

Il peut cependant lui fixer des orientations.

Il peut décider d'organiser un référendum.

Il est l'instance qui décide des cotisations.

Il est l'instance qui prend les décisions en matière disciplinaire.

Il procède à l'élection des membres du bureau national.

Le Secrétaire Général ou le bureau national peut proposer au Conseil syndical de faire participer à ses réunions une ou plusieurs personnes. Le conseil syndical en décide.

Ces invités ne prennent pas part au vote.

Le règlement Intérieur précise ces dispositions.

Article S 7.2 Composition :

Le nombre de sièges du Conseil Syndical est fixé, sur proposition du Secrétaire Général et sur avis du Bureau National, par le Conseil Syndical lui-même.

Un nombre de sièges minimum est attribué à chacune des professions créées au titre de l'article S 6.1 ci-dessus, dans le respect de l'article S 6.2. Elections ci-dessus.

Les membres du Conseil Syndical sont alors élus par les adhérents (membres actifs). Ils prennent le titre de Conseiller Syndical. Le règlement intérieur précise ces dispositions.

Article S 7.3 Réunions :

Il se réunit au moins deux fois par an sur convocation du Secrétaire Général et dans des circonstances déterminées par le règlement intérieur.

Le Conseil Syndical peut être réuni en séance extraordinaire sur décision du Bureau National ou sur demande de la moitié au moins de ses membres actifs.

Le délai minimum entre l'expédition de la convocation et la date de la réunion est, sauf urgence, de 15 jours.

Article S 8 - BUREAU NATIONAL

Article S 8.1 Rôle et pouvoirs :

Dans l'intervalle des séances du Conseil Syndical, et dans le respect des orientations fixées par cette instance ou par référendum, le Bureau National conduit la politique du syndicat et prend les décisions.

Dès leur élection, les membres du Bureau National se réunissent pour élire, choisis en son sein :

- Un Secrétaire Général,
- Un Secrétaire Général par Intérim

qui est chargé d'assurer la continuité du Secrétariat Général en cas d'impossibilité d'exercer du Secrétaire Général en titre. Le règlement intérieur fixe les circonstances et les conditions de ce remplacement.

- Un Trésorier.

Le Bureau National peut élire un ou plusieurs Secrétaires Généraux Adjointes. Le règlement intérieur précise le contenu de cette fonction. Dans ce cas, le Secrétaire Général par intérim cumule automatiquement les 2 titres.

Le Bureau National peut décider de confier des fonctions ou responsabilités à certains de ses membres. Le règlement intérieur fixe les règles de ces désignations.

De même, le Bureau National peut appeler toute personne à participer à ses réunions soit occasionnellement, soit de façon habituelle. Il peut intégrer dans son fonctionnement une ou plusieurs personnes qui prennent le titre de Conseiller National. Cette nomination est valable pendant la durée du mandat du Bureau National ; elle peut être renouvelée. Les invités et les Conseillers Nationaux ne peuvent prendre part aux votes. Les Conseillers Nationaux peuvent participer aux travaux ou autres réunions du syndicat (Conseil Syndical, Congrès, etc.).

Article S 8.2 Composition :

Le nombre des sièges du Bureau National est fixé, sur sa propre proposition, par le Conseil Syndical.

Le Conseil Syndical procède à l'élection des membres du Bureau National dans le respect de l'article S 6.2.2 Elections ci-dessus. Le Règlement Intérieur précise ces dispositions. Les membres du bureau national prennent le titre de Secrétaire National.

La durée du mandat est fixée par le Règlement Intérieur.

Article S 8.3 Réunions :

Les modalités des réunions sont fixées par le Règlement Intérieur.

Article S 9 - SECRETAIRE GENERAL

La question de son élection est traitée dans l'article 8.1 ci-dessus.

Article S 9.1 Rôle et Pouvoirs :

Dans l'intervalle des séances du Bureau National, et dans le respect des orientations

arrêtées précédemment, le Secrétaire Général prend les décisions qu'impose l'actualité. Il fait rapport, pour validation, au Bureau National dès sa prochaine réunion.

Il assure la présidence du Bureau, du Conseil Syndical et des Congrès, mais peut en confier la présidence à un de leurs membres.

Il représente le syndicat mais peut déléguer cette représentation.

Le Secrétaire Général assure, en accord avec le Bureau National, la gestion administrative du syndicat. Il peut se faire assister par des membres du syndicat et/ou par des personnes extérieures, bénévoles ou salariées.

Les transactions de toute nature portant sur les biens, meubles et immeubles appartenant au syndicat ne peuvent s'effectuer que sous la double signature du Secrétaire Général et du Trésorier.

Article S 10 - TRESORIER

Il gère les fonds, règle les dépenses, procède au recouvrement des cotisations et autres recettes. Il peut valablement donner quittance des sommes dues au syndicat. Les transactions citées à l'article S 9 nécessitent cependant la double signature du Secrétaire Général et du Trésorier. Il présente un bilan financier annuel et un budget prévisionnel validés par l'expert comptable.

Article S 11 - REGIONS ET ORGANISATION TERRITORIALE

Des régions regroupent les adhérents de toutes les professions : le règlement intérieur précise les modalités de définition, de création de ces régions, de désignation de leurs responsables ainsi que leur compétence.

Une région peut négocier des accords avec un ou des employeurs de sa compétence géographique mais la négociation doit être menée par un responsable syndical (ou par une personne) dûment mandaté par le bureau national.

Il en est de même pour une section syndicale d'entreprise. Le négociateur doit avoir été mandaté par le Bureau National.

L'accord doit, préalablement à sa signature, être soumis à l'acceptation du Bureau National ou en cas d'urgence du Secrétaire Général du syndicat. Le Bureau National ou le Secrétaire Général disposent d'un droit de refus.

Article S 12 - CONGRES

L'étendue du Territoire national français ne mettant pas à égalité tous les adhérents sur le plan des déplacements (durée et frais), un Congrès ne peut avoir de pouvoir décisionnel. Il peut cependant voter des motions qui devront être prises en considération par les instances du syndicat.

Article S 12.1 Congrès Annuel :

Il est organisé chaque année par le Bureau National. Il s'adresse à tous les adhérents dans le but de les informer et de leur permettre de débattre sur les questions intérieures et extérieures au S.N.P.S.T touchant à la Santé au Travail, au fonctionnement du syndicat, etc.

Le règlement intérieur précise ces points.

Article S 12.2 Congrès Extraordinaire :

Un congrès extraordinaire peut être organisé sur décision du Conseil Syndical ou du Bureau National ou dans d'autres circonstances définies par le règlement intérieur.

Article S 13 - COMMISSIONS ET SERVICES

Le Règlement Intérieur fixe ces points, à l'exception du Service Juridique et Contentieux qui est régi par les articles 14 des Statuts et Règlement Intérieur.

Article S 14 - SERVICE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX

Article S 14.1 Objectifs :

Un service juridique et contentieux est créé, un chef du service est nommé dans le cadre des règles définies par le règlement intérieur, en application des statuts sur les commissions et services. Le Service Contentieux a un objectif général de défense des intérêts de la profession et de ses membres :

- il éclaire et conseille les instances du Syndicat sur tout aspect juridique.
- il conduit les actions décidées par le Bureau National devant la juridiction compétente.
- il assiste les adhérents dans leurs conflits d'ordre professionnel.

Article S 14.2 Actions en justice :

La capacité d'ester en justice est dévolue, sauf urgence, au Bureau National qui vote une délibération.

En cas d'urgence rendant impossible une délibération du Bureau National, le chef du service juridique et contentieux est habilité à engager une procédure ou une dépense. Le règlement intérieur précise ce point.

Outre les décisions qui lui appartiennent, le bureau national doit être tenu informé par le responsable du service juridique et contentieux. Dans l'intervalle des réunions du bureau national, c'est le Secrétaire Général qui doit l'être.

La responsabilité de la conduite d'un dossier peut être déléguée à toute personne désignée par le bureau national ou par le responsable du service juridique et contentieux.

Le règlement intérieur précise les règles de fonctionnement du service contentieux et juridique.

Article S 15 - STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR

Article S 15.1 Statuts :

Les modifications des Statuts relèvent de la décision du Conseil Syndical selon les modalités prévues au règlement intérieur.

Article S 15.2 Règlement Intérieur :

Le règlement intérieur complète les statuts mais ne peut contrevenir aux règles établies par ceux-ci.

Il est établi ou modifié par le Conseil Syndical. Les propositions de modifications pourront provenir du Conseil Syndical, du Bureau National ou du Secrétaire Général, mais elles seront soumises, en toute hypothèse, au Conseil Syndical qui décide.

Les conditions et la procédure des contestations relèvent du Règlement Intérieur.

**Article S 16 - DISSOLUTION OU FUSION
DU SYNDICAT**

Article S 16.1 Dissolution :

La décision est prise par référendum :

- si le Conseil Syndical ou la moitié au moins des membres actifs le demande,

- puis si un référendum dégage une majorité des deux tiers en faveur de la dissolution

Les conditions énoncées ci-dessus doivent l'une et l'autre être remplies.

Les comptes sont alors arrêtés et l'actif est attribué à chacune des professions proportionnellement au nombre de ses adhérents à jour de cotisations. Il sera cependant tenu compte de l'actif apporté par le SNPMT à la date de validation par référendum des présents Statuts. Chaque profession pourra se réorganiser de façon autonome.

Article S 16.2 Fusion :

La fusion doit se faire dans le respect de l'article S 2.2 des présents Statuts et doit remplir les 2 conditions suivantes :

- répondre à la demande du Conseil Syndical ou de la moitié des membres actifs du SNPST.

- être approuvée par un référendum.

L'actif du S.N.P.S.T est alors apporté à la nouvelle organisation.