



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Instruction n° DGT/CT1/2025/147 du 28 octobre 2025 relative à la procédure d'agrément
des services de prévention et de santé au travail et des services de prévention en santé
au travail en agriculture**

Le ministre du travail et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Madame la directrice générale de la Caisse centrale de mutualité agricole (CCMSA)

Référence	NOR : TRST2529984J (numéro interne : 2025/147)
Date de signature	28/10/2025
Emetteur	Ministère du travail et des solidarités Direction générale du travail (DGT)
Objet	Procédure d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des services de santé au travail en agriculture.
Actions à réaliser	Appliquer les lignes directrices décrites pour délivrer les agrément.
Résultat attendu	Faciliter le traitement des demandes d'agrément par les agents des DREETS et DRIEETS.
Echéance	Prise en compte immédiate des dispositions contenues dans la présente instruction.
Contact utile	Sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail Bureau des acteurs de la prévention en entreprise (CT1) Mél. : Dgt.ct1@travail.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	5 pages + 1 annexe (40 pages) Annexe : Guide pratique relatif à la procédure d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des services de santé au travail en agriculture
Résumé	Cette instruction explicite le cadre juridique et les orientations qui guident la délivrance des agréments aux services de prévention et de santé au travail et aux services de santé au travail en agriculture.

Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent en Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Service de prévention et de santé au travail ; service de santé au travail en agriculture ; décision ; agrément ; cahier des charges national.
Classement thématique	Conditions de travail et santé et sécurité au travail
Textes de référence	- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ; - Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail ; - Décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture ; - Article L. 4622-6-1, articles D. 4622-48 et suivants du Code du travail ; - Article D. 717-43 et suivants du Code rural et de la pêche maritime.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	L'instruction a vocation à être diffusée aux médecins inspecteurs du travail et aux responsables du pôle travail des DREETS et DRIETS.
Visée au titre du COMEX par le SGMCAS	
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La présente instruction explicite le nouveau cadre juridique et les orientations à retenir pour l'agrément des services de prévention et de santé au travail (SPST) et des services de santé au travail en agriculture (SSTA). Elle intervient suite aux profondes rénovations introduites par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, qui renforce la prévention en santé au travail, et ses décrets d'application n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 (pour les SPST) et n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 (pour les SSTA).

Elle constitue une synthèse des principaux éléments à retenir du guide pratique qui figure en annexe.

1. Contexte général et portée de l'instruction

La loi réaffirme l'agrément comme outil principal de régulation et de pilotage à la main des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), et vise à renforcer la qualité de l'offre de services des SPST/SSTA.

Dans ce contexte d'évolution normative, l'instruction a pour objectifs principaux de :

- expliciter le nouveau cadre juridique issu de la loi du 2 août 2021 ;
- orienter les DREETS sur l'appréciation des demandes d'agrément, notamment concernant la couverture des besoins et la capacité des services à remplir leurs missions ;

- préciser certains points d'application du droit ;
- fournir aux agents des DREETS des outils pratiques pour faciliter le traitement des demandes d'agrément.

2. Finalité de l'agrément et articulation avec les autres outils de pilotage

L'agrément est **une autorisation d'exercer délivrée pour cinq ans** par les DREETS, après avis du médecin inspecteur du travail (MIT). Il s'assure de la qualité des prestations des SPST/SSTA, de la conformité de leur fonctionnement aux dispositions du Code du travail (ou du Code rural et de la pêche maritime pour les SSTA), et d'une couverture territoriale adéquate des besoins en médecine du travail. Le refus d'agrément est possible en cas de non-conformité majeure aux prescriptions législatives et réglementaires relatives à la médecine du travail et notamment au cahier des charges national de l'agrément.

L'agrément s'articule avec un ensemble d'outils de régulation modernisés, incluant la certification, l'enquête annuelle d'activité des SPST, et, pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ainsi que le projet pluriannuel de service. Ces dispositifs doivent être mis en œuvre en cohérence.

- **Certification** : une procédure de certification a été introduite pour vérifier l'effectivité de l'offre socle de services et évaluer, harmoniser et faire progresser la qualité du service rendu. Pour les SSTA, la certification entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2025. Le cas échéant, les résultats de la certification sont pris en compte dans la décision d'agrément. La DREETS est fondée à refuser un agrément à un SPSTI non certifié, tout en ayant néanmoins la possibilité de délivrer un agrément conditionnel. À l'inverse, si le service est certifié, la DREETS peut refuser de délivrer un agrément sur la base de critères du cahier des charges national de l'agrément qui ne participent pas du champ de la certification.
- **CPOM** : conclu pour une durée maximale de cinq ans entre le SPSTI, la DREETS et les organismes de sécurité sociale compétents, le CPOM définit des actions visant à mettre en œuvre les priorités du projet de service pluriannuel, améliorer la prévention des risques, promouvoir l'approche collective et mutualiser les moyens. Les engagements pris par le SPSTI dans le cadre du CPOM doivent faire l'objet d'un suivi attentif des DREETS pour la délivrance et le renouvellement de l'agrément, mais aussi au cours de sa période de validité.
- **Projet pluriannuel de service** : document pivot entre l'agrément et le CPOM, il est obligatoire pour chaque SPSTI et peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité. Il importe donc d'accompagner les SPSTI dans l'élaboration de ce projet. Même si le Code du travail ne prévoit pas de durée, il est opportun d'encourager les SPSTI à fixer une durée maximale pour leur projet de service pour une meilleure articulation avec l'agrément et le CPOM.
- **Enquête annuelle** : les SPST et SSTA transmettent annuellement des données sur leur activité et gestion financière. Ces données sont un outil essentiel pour les DREETS dans l'instruction et le suivi des agréments.

3. Procédure d'instruction de la demande d'agrément

La demande d'agrément ou de renouvellement doit être accompagnée d'un dossier dont le contenu est précisé par arrêté. Le renouvellement doit être présenté au moins quatre mois avant l'échéance de l'agrément en cours. Pour les SSTA, des principes similaires s'appliquent en l'absence de dispositions réglementaires spécifiques sur la composition du dossier.

L'instruction implique le rassemblement des pièces (obligatoires et non obligatoires, mais nécessaires), la réalisation d'investigations (entretiens, contacts avec l'Inspection du travail) et la collaboration entre l'agent instructeur du pôle travail (T) et le MIT. Un accusé de réception est envoyé, précisant le délai d'instruction et les conséquences d'un silence gardé (valant agrément après 4 mois).

Le MIT rend un avis motivé quant au respect des critères du cahier des charges de l'agrément. De manière générale, les aspects médicaux de cet avis sont particulièrement importants (suivi individuel, indépendance, secret professionnel). Le MIT dispose de pouvoirs étendus d'entrée dans les établissements et d'accès aux documents.

4. Critères de l'agrément

Les critères d'agrément sont définis par le cahier des charges national. Celui-ci s'applique dans son intégralité aux SPSTI et partiellement aux services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA), ainsi qu'avec des adaptations pour le régime agricole. Les critères sont structurés autour de plusieurs axes :

- **Gouvernance et pilotage** : vérification du respect du paritarisme, de l'organisation et de la direction du service, ainsi que du financement.
- **Qualité de l'offre de services** : couverture de l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, garantie des conditions d'exercice du personnel, utilisation de systèmes d'information conformes et mise en œuvre du dossier médical en santé au travail (DMST).
- **Contribution à la politique de santé au travail** : participation à la traçabilité des expositions professionnelles, aux enquêtes de veille sanitaire, transmission annuelle des données d'activité et financières, et utilisation de l'identifiant national de santé (INS).
- **Mise en œuvre de la pluridisciplinarité** : le service doit disposer d'équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, infirmiers, intervenant en prévention des risques professionnels [IPRP]) et les délégations de missions doivent respecter les conditions légales. La DREETS s'assure de l'adéquation des moyens aux besoins.
- **Couverture des besoins des entreprises ou des secteurs** : les DREETS doivent veiller à ne pas laisser de zones non couvertes, en vue de garantir un accès équitable de tous à l'offre de services des SPST. Ce critère de couverture territoriale doit être examiné avec attention par les DREETS dans l'instruction d'une demande d'agrément. La participation du SPST à la bonne couverture des besoins en santé au travail est donc prise en compte dans l'appréciation de la décision d'autorisation ou de refus d'agrément par le DREETS.

Chaque DREETS décline, au niveau régional, les modalités d'application du cahier des charges national de l'agrément, afin notamment d'assurer une bonne couverture des besoins en santé au travail. Elle s'appuie sur un diagnostic territorial de l'offre et des besoins du territoire, et la définition d'orientations, notamment sur la base d'indicateurs chiffrés. Cette déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément doit être présentée pour avis au comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST).

5. Formalisation et types de décisions

La décision relative à l'agrément doit être motivée et doit notifier les voies et délais de recours possibles. La DREETS peut délivrer un agrément pour une durée de cinq ans ou une décision parmi les suivantes :

- **Agrément conditionnel** : en cas de dysfonctionnements constatés lors de la demande ou du renouvellement d'agrément, la DREETS peut demander à un service de se conformer aux obligations relatives à la médecine du travail dans un délai maximal de 2 ans ; un agrément « conditionnel » peut alors être délivré. Cela nécessite un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du SPST ou du SSTA. Cet agrément n'est pas renouvelable.
- **Retrait et réduction de durée** : en cours d'agrément, la DREETS peut mettre fin à l'agrément ou en réduire la durée si le service ne se conforme pas aux obligations relatives à la médecine du travail dans un délai de six mois après une mise en demeure.

- **Refus d'agrément** : un refus peut être prononcé si le service ne satisfait pas aux obligations relatives à la médecine du travail, notamment celles du cahier des charges national. Un ou plusieurs motifs de non-conformité peuvent justifier un refus. Le refus doit être réservé aux cas où le service est incapable de se conformer aux exigences dans un délai de 2 ans ou refuse de s'engager.

6. Suivi des SPST agréés

Une fois les SPST agréés, leur suivi s'appuie sur plusieurs leviers. Les DREETS réalisent des contrôles réguliers, parfois inopinés, pour s'assurer du respect des engagements pris et de la conformité aux exigences du cahier des charges. L'enquête annuelle d'activité constitue également un outil essentiel de suivi pour analyser les évolutions de l'offre de services, des moyens humains et financiers, et de l'adéquation des prestations aux besoins des entreprises.

7. Période transitoire et agréments spécifiques

Pour les SSTA, dans l'attente de la certification, les DREETS sont libres de considérer que l'agrément est acquis dans les conditions prévues réglementairement avant l'entrée en vigueur de la loi (simple dépôt des statuts auprès du ministère chargé de l'agriculture). À compter du 2 décembre 2025, il convient d'agréer le service en appliquant les nouvelles dispositions issues du décret du 28 décembre 2022, notamment les critères du cahier des charges national de l'agrément.

Deux agréments spécifiques existent, le premier pour assurer le suivi des travailleurs temporaires, et le second pour assurer le suivi des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de la présente instruction doit être signalée à la Direction générale du travail (DGT), via la boîte institutionnelle suivante : dgt.ct1@travail.gouv.fr.

Visée au titre du COMEX par la secrétaire générale,



Sophie LEBRET

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,



Pierre RAMAIN

ANNEXE

Guide pratique relatif à la procédure d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des services de santé au travail en agriculture

Direction Générale du Travail



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SOMMAIRE

1.	L'agrément, principal outil de régulation des SPST/ SSTA	4
1.1	Définition de l'agrément	4
1.2	Articulation de l'agrément avec les autres outils de régulation et de pilotage (certification, CPOM, enquête annuelle)	5
1.3	Période transitoire	7
2.	Instruction lors de la demande d'agrément	7
2.1.	Modalités d'instruction de la demande d'agrément au sein du pôle T de la DREETS	8
2.2.	Modalité de partage des tâches au sein du Pôle T	8
2.3.	Elaboration de l'avis rendu par le MIT	10
3.	Les critères de l'agrément : le cahier des charges national de l'agrément	11
3.1	Gouvernance et le pilotage des SPST	13
3.2	Qualité de l'offre de services	14
3.3	Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail	17
3.4	Mise en œuvre de la pluridisciplinarité	18
3.5	Couverture par les SPST des besoins des entreprises ou des besoins des secteurs	19
3.6	Pour les services de santé au travail en agriculture (SSTA)	20
4.	La déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément :	21
4.1.	Les objectifs	21
4.2	Le contenu de la déclinaison régionale du cahier des charges de l'agrément.	22
4.3.	Calendrier et modalités d'élaboration de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément	24
5.	L'agrément « conditionnel », le refus d'agrément, la modification, le retrait d'agrément	25
5.1.	L'agrément « conditionnel »	25
5.2.	Retrait et réduction de la durée de l'agrément en cours d'agrément	26
5.3.	Le refus d'agrément	26
5.4.	Conséquences du refus ou du retrait d'agrément	27
5.5	Pour les services de santé au travail (SSTA) :	27
6.	Formalisation de la décision d'agrément	27
6.1.	Les règles de forme relatives à la décision d'agrément	27
6.2.	Le contenu de la décision d'agrément	29
7.	Le suivi des SPST agréés	31
8.	Les agréments spécifiques	31

8.1. Agréments pour le suivi des travailleurs temporaires	31
8.2. Agréments complémentaires pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants	33
Annexes	35
Annexe 1 : Exemple d'une décision relative à l'agrément	35
Annexe 2 : Exemple d'une décision relative à l'agrément dans un SSTA	37
Annexe 3 : liste des documents demandés pour l'instruction de la demande d'agrément des SSTA.	39

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail a considérablement rénové les dispositifs de pilotage des services de prévention et de santé au travail (SPST) et des services de santé au travail en agriculture (SSTA).

La loi confirme l'agrément comme outil principal de régulation à la main des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Prévues à l'article L. 4622-6-1 du code du travail, la procédure d'agrément a ensuite été précisée par le décret d'application n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail.

Pour le régime agricole, cette procédure d'agrément a été précisée par le décret n°2022-1752 du 28 décembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de santé au travail en agriculture.

Pour mémoire, le service de santé au travail en agriculture peut être organisé sous trois formes distinctes :

- La caisse de mutualité sociale agricole (MSA) institue en son sein une section de santé au travail concourant à un service de santé et de sécurité au travail ;
- La caisse de MSA crée une association spécialisée de santé au travail ;
- Une entreprise employant habituellement au moins 500 salariés peut créer un service autonome de santé au travail.

Dans les faits, chacune des 35 caisses de MSA existantes a organisé un service de santé au travail en agriculture (SSTA) sous la forme d'une section de santé au travail.

Avant la réforme de 2021, l'approbation des statuts par le ministre chargé de l'agriculture valait agrément. Désormais, les SSTA sont agréés par les DREETS compétents, à l'instar des SPST du régime général, après avis du médecin-inspecteur du travail (D.717-43 et suivants du code rural et de la pêche maritime (CRPM)).

Pour délivrer l'agrément, le DREETS vérifie, de la même manière que pour le régime général, le respect par le SSTA des prescriptions du code du travail et du CRPM, notamment en ce qui concerne le cahier des charges national de l'agrément (D.717-45 du CRPM), dont le contenu a été adapté aux spécificités du régime agricole.

Dans ce contexte d'évolution normative, la présente instruction vise à :

- expliciter le nouveau cadre juridique issu de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail ;
- donner des orientations aux DREETS sur la manière d'apprécier les demandes d'agrément des SPST et des SSTA s'agissant de la couverture des besoins ;
- préciser la couverture des besoins et la capacité des SPST et des SSTA à réaliser leurs missions dans le cadre de l'offre de services ;
- préciser certains points d'application du droit ;

- fournir aux agents des DREETS des outils pratiques permettant de faciliter le traitement des demandes d'agrément.

L'instruction se concentre sur l'outil de l'agrément. Cependant, celui-ci s'inscrit dans le cadre des outils de régulation et de pilotage des SPST modernisés avec la loi de 2021.

Pour mémoire, l'agrément, la certification, le CPOM (uniquement pour les SPSTI) et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes, mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement.

Le projet pluriannuel de service¹, mentionné à l'article L. 4622-14 du code du travail, est un document pivot entre l'agrément et le CPOM. Chaque SPSTI doit se doter d'un projet de service pluriannuel. Il est élaboré par la commission médico-technique, détaille les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du CPOM conformément aux dispositions de l'article L. 4622-14 du code du travail. Il est soumis à l'approbation du conseil d'administration. Structurant pour le service comme pour les entreprises adhérentes, ce document peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité. Il importe donc d'accompagner les SPSTI dans la démarche d'élaboration du projet de service pluriannuel.

Même si le code du travail ne prévoit pas de durée pour ce projet, il est opportun d'encourager les SPSTI à fixer une durée maximale pour leur projet de service en essayant de l'articuler au mieux avec celle de l'agrément et du CPOM.

Mentionné aux articles L. 4622-10 et D. 4622-44 à 47 du code du travail, le CPOM est conclu pour une période maximale de cinq ans entre le SPSTI, la DREETS et la Caisse régionale. Le CPOM, conformément à l'article D. 4622-45 du Code du travail, définit des actions visant à :

- 1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14 du Code du travail et faire émerger des bonnes pratiques ;
- 2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- 3° Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- 4° Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
- 5° Mutualiser, y compris entre les services de prévention et de santé au travail (SPST), des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- 6° Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- 7° Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Le projet de service pluriannuel, l'agrément et CPOM, qui ont des implications réciproques, doivent s'articuler au mieux et être élaborés en cohérence, dans une temporalité adaptée aux enjeux propres à chaque situation. L'élaboration et l'articulation entre le projet pluriannuel de service, l'agrément et le CPOM doivent se faire de manière pragmatique en fonction de la situation de chaque SPSTI.

¹ Le projet pluriannuel de service est assimilé pour les SSTA au plan d'activité en milieu de travail, c'est-à-dire au plan local de santé et sécurité au travail en agriculture



Les engagements pris par le SPSTI dans le cadre du CPOM notamment devront faire l'objet d'un suivi attentif des DREETS pour la délivrance et le renouvellement de l'agrément, mais aussi au cours de sa période de validité.

1. L'agrément, principal outil de régulation des SPST/ SSTA

1.1 Définition de l'agrément

L'agrément des SPST, prévu aux articles L. 4622-6-1 et D. 4622-48 et suivants du code du travail, fixe le cadre dans lequel chaque service est autorisé à intervenir pour mener ses missions en faveur de la prévention et de la santé au travail. Il s'agit d'une autorisation d'exercer délivrée par l'administration qui atteste par ce biais du respect par le service des prescriptions du code du travail (titre II du livre VI de la quatrième partie du code).

Conformément à l'article L. 4622-6-1, l'agrément est délivré pour une période de cinq ans par le DREETS après avis du médecin inspecteur du travail (MIT). Les SPST autonomes (SPSTA) et les SPSTI doivent justifier d'un agrément pour pouvoir exercer. Depuis la loi du 2 août 2021, les services de santé en agriculture sont également agréés par le DREETS, selon la même procédure, telle que précisée aux articles D. 717-43 et suivants du CRPM.

D'une manière générale, l'objectif de l'agrément est de garantir la qualité des prestations offertes par les SPST aux entreprises et à leurs salariés, de s'assurer de la conformité du fonctionnement du service aux dispositions du code du travail et de garantir une bonne couverture territoriale des besoins en médecine du travail.

Un refus d'agrément peut être prononcé par le DREETS pour des motifs tirés de la non-conformité du service aux prescriptions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, notamment celles du cahier des charges national de l'agrément défini à l'article D. 4622-49-1 (article D. 4622-49). Ce dernier, introduit par la loi du 2 août 2021, vise à clarifier les critères de l'agrément, en mettant en avant les critères essentiels de conformité, en vue de définir un cadre plus lisible et harmonisé pour l'ensemble du territoire (voir point 3).

Le nouveau cadre réglementaire a maintenu un large pouvoir d'appréciation au DREETS dans la délivrance de l'agrément : si le DREETS peut refuser un agrément pour une non-conformité au code du travail, il n'y est en revanche pas contraint. Le DREETS conserve la liberté d'apprécier le fonctionnement du service dans sa globalité et de tenir compte des efforts de celui-ci pour se mettre en conformité.

L'agrément a vocation à servir d'outil de régulation de l'offre de services des SPST sur le territoire. Il intervient en complément des autres outils de pilotage que sont la certification pour les SPSTI/ SSTA et le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour les SPSTI. L'appréciation, par la DREETS pour la délivrance de l'agrément s'appuie en outre sur les données de l'enquête annuelle relative à l'activité et à la gestion financière des SPST prévue à l'article D. 4622-57. Elle va de pair avec un suivi régulier du fonctionnement du service effectué par la DREETS, notamment par les médecins-inspecteurs du travail.

1.2 Articulation de l'agrément avec les autres outils de régulation et de pilotage (certification, CPOM, enquête annuelle)

La loi renforçant la prévention en santé au travail rénove en profondeur les dispositifs de régulation et de pilotage des SPST et SSTA à travers plusieurs dispositifs s'articulant avec l'agrément :

- La certification :

La réforme a introduit une procédure de certification pour les SPSTI (article L. 4622-9-3 et D. 4622-47-1 du code du travail) visant à évaluer la qualité du service rendu et l'effectivité de la mise en œuvre de l'offre socle de services définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022. La certification est réalisée sur la base d'un référentiel rendu public https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/afnor_spec_2217_spsti_08-2023.pdf et entre en vigueur le 1^{er} mai 2023. Les SPSTI auront à cette date deux ans pour attester de leur certification à l'un des trois niveaux définis par le référentiel susmentionné.

Ce nouveau dispositif s'articule avec celui de l'agrément. L'article L. 4622-6-1 dispose en effet que l'agrément « *tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification* ». Les deux outils présentent donc une complémentarité forte en matière de régulation et de pilotage. Les résultats et les améliorations obtenus et constatés entre chaque renouvellement d'audit peuvent ainsi être exploités par les services de l'État pour instruire la demande d'agrément du SPSTI. Les DREETS peuvent aussi s'appuyer sur les constats et manquements identifiés par le rapport d'audit pour étayer un refus d'agrément ou la délivrance d'un agrément d'une durée maximale de deux ans. À cette fin, les DREETS ont la possibilité de demander à l'organisme certificateur « *un bilan d'activité ou tout document ou information complémentaires relatifs à la certification* » (article D. 4622-47-5). Il est recommandé aux DREETS de se saisir de cet outil.

S'agissant des conséquences de la certification sur la décision d'agrément, il résulte de la rédaction de l'article L. 4622-6-1 une absence d'automatisme entre les résultats de la certification et la délivrance de l'agrément.

Si le service est certifié, la DREETS peut refuser de délivrer un agrément sur la base de critères du cahier des charges national de l'agrément qui ne participent pas du champ de la certification. Par exemple, s'agissant de la couverture territoriale, un SPSTI pourrait être dans ce cadre certifié, mais voir son agrément refusé au motif notamment que le territoire est déjà couvert par d'autres SPSTI.

De la même manière, si l'atteinte du niveau minimal de certification fait partie des critères de l'agrément définis dans le cahier des charges national (2^o a) de l'article D. 4622-49-1), il est possible pour le DREETS de délivrer un agrément conditionnel en cas de non-certification d'un service, notamment s'il considère que le refus d'agrément serait préjudiciable au maintien d'une offre de services en santé au travail aux entreprises et à leurs salariés.

Point d'attention : une procédure de certification équivalente a été introduite pour le régime agricole à l'article L. 717-3-1 du CRPM. À l'instar de celle qui est applicable aux SPSTI et en application des articles D. 717-49-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, elle vise à évaluer la qualité du service rendu et l'effectivité de la mise en œuvre de l'offre socle de services définie par le décret n° 2022-1163 du 18 août 2023. Elle est accordée suite à un audit réalisé par un organisme certificateur accrédité sur la base d'un référentiel rendu public (<https://agriculture.gouv.fr/certification-des-services-de-sante-au-travail-en-agriculture>).

Son entrée en vigueur est fixée, en revanche, le 1er décembre 2025. Les SSTA auront eu à cette date deux ans pour attester de leur certification à l'un des trois niveaux définis par le référentiel.

- le Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen (CPOM) :

Mentionné aux articles L. 4622-10 et D. 4622-44 à 47 du code du travail, le CPOM est conclu pour une période maximale de cinq ans entre le SPSTI, la DREETS et la ou les Caisse(s) régionale(s) d'Assurance maladie.

Le CPOM vise à mettre en œuvre de manière partenariale des priorités d'action du projet de service pluriannuel du SPSTI en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail définis notamment dans le cadre du PRST et de la déclinaison régionale de la COG AT-MP. Il s'agit d'un outil essentiel pour piloter les SPSTI en orientant une partie de leurs actions vers des actions qui, en étant au cœur d'une coopération entre SPSTI, DREETS et CARSAT, pourraient d'autant mieux servir la prévention des enjeux de santé au travail identifiés sur le territoire.

Le CPOM est outil permettant d'orienter l'action des SPST de manière complémentaire à celle de l'agrément, qui se focalise quant à lui sur le respect des prescriptions du code du travail et la couverture territoriale des besoins par le service.

La signature d'un CPOM fait partie des critères du cahier des charges national de l'agrément (3° a) de l'article D. 4622-49-1) et constitue de ce fait un critère de conformité important à prendre en compte lors de l'instruction de la demande d'agrément.

Des recherches de synergies sont recommandées entre l'agrément et le CPOM et, pour ce faire, leur concomitance doit idéalement être recherchée même si elle n'est pas toujours aisée. Par exemple, le diagnostic territorial de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément (voir le point 3) peut venir alimenter le diagnostic partagé du CPOM.

Point d'attention : Il n'existe pas de CPOM au régime agricole, dans la mesure où l'activité de la MSA est suivie avec les ministères de tutelle dans le cadre de conventions d'objectifs et de gestion (COG) MSA qui ne sont pas soumises à une vérification de la part de l'organisme certificateur. Le travail de collaboration entre le DREETS et le SSTA en vue de développer et de coordonner des actions transversales de santé et sécurité au travail est néanmoins assuré à travers le Plan Santé au travail (PST) et le PSST (Plan santé sécurité au travail) en agriculture en application de l'article D. 717-41 du code rural et de la pêche maritime.

- l'enquête annuelle relative à l'activité et la gestion financière des SPST

À la suite du décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST, les SPST doivent remonter chaque année à l'administration des données relatives à leur activité et à leur gestion financière via une enquête annuelle dématérialisée (article D. 4622-57 du code du travail).

Cette enquête, pilotée par la DGT, est renseignée par les directions des SPST (SPST interentreprises et autonomes) sur un outil numérique dédié.

Les données collectées permettent à l'administration d'avoir une meilleure connaissance, consolidée au niveau national et régional de l'activité des SPST et de leur fonctionnement. Les données financières demandées servent par ailleurs à l'établissement du coût moyen de l'ensemble socle de services, qui sera fixé chaque année par arrêté (D. 4622-27-5) avant le 1^{er} octobre.

L'enquête annuelle représente un outil à disposition des DREETS facilitant le travail de délivrance et de suivi des agréments. D'une part, les DREETS peuvent analyser les réponses de chaque service au questionnaire (accessibles par un tableau de bord partagé par la DGT)



pour instruire la demande d'agrément ou vérifier en cours d'agrément la bonne réalisation par le SPST de ses missions. D'autre part, les DREETS sont incitées à exploiter les consolidations statistiques nationales et régionales mises à disposition par la DGT, notamment en vue d'apprécier les données d'activité d'un service par rapport à des moyennes régionales ou nationales. Par ailleurs, les données consolidées au niveau régional peuvent venir alimenter le diagnostic territorial de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément (voir le point 4).

Enfin, il est rappelé que la transmission des données d'activité et financières via l'enquête est une obligation réglementaire (D. 4622-57) qui s'impose à chaque SPST. Ce point de conformité est inscrit au sein du cahier des charges national de l'agrément au c) du 3° de l'article D. 4622-49-1.

Point d'attention : le décret n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 prévoit également la transmission chaque année par les SSTA de leurs données d'activité dans le cadre de l'enquête précitée. Pour répondre à cette obligation, il a été déterminé que la CCMSA envoie toutes les données des services SST de la MSA de façon nationale à la Direction Générale du Travail. Cette transmission exonère chaque MSA, au local, de l'envoi de ces mêmes données aux DREETS. Cela n'enlève néanmoins en rien la possibilité pour les DREETS de questionner les SSTA sur des données complémentaires dont elles souhaiteraient disposer, au-delà de l'enquête. Cette évolution répond à la volonté de mieux contrôler la bonne réalisation des missions et de mieux piloter ces services.

1.3 Période transitoire

La loi du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail précise à l'article 11 que *« pendant le délai [accordé aux SPST pour être certifiés], les agréments arrivant à échéance peuvent être renouvelés dans les conditions applicables à la date de promulgation de la présente loi »*.

Aussi, dans l'attente de la certification des SPST, les DREETS étaient libres d'agréer un service selon les conditions prévues réglementairement avant l'entrée en vigueur de la loi ou d'appliquer les nouvelles dispositions issues du décret du 15 novembre 2022, notamment les critères du cahier des charges national de l'agrément. Depuis le 1^{er} mai 2025, les nouvelles dispositions doivent être appliquées.

Les services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA) n'étant pas concernés par la certification, cette période transitoire ne s'applique pas. Par conséquent les DREETS sont tenus d'appliquer les nouvelles dispositions issues du décret du 15 novembre 2022.

Point d'attention pour les SSTA : dans l'attente de la certification, les DREETS sont libres de considérer que l'agrément est acquis dans les conditions prévues réglementairement avant l'entrée en vigueur de la loi (simple dépôt des statuts auprès du ministère chargé de l'agriculture). À compter du 2 décembre 2025, il convient d'agréer le service en appliquant les nouvelles dispositions issues du décret du 28 décembre 2022, notamment les critères du cahier des charges national de l'agrément.

2. Instruction lors de la demande d'agrément

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier comportant les éléments fixés par l'arrêté du 3 septembre 2025, publié le 9 septembre 2025 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement

d'agrément des SPST (c. trav., art. D. 4622-50). Le contenu de ce dossier est différent selon qu'il s'agit d'un SPSTA ou d'un SPSTI.

La demande de renouvellement d'agrément doit être présentée par le service au moins quatre mois avant le terme de l'agrément en cours (article D. 4622-50). Ce délai doit permettre de mieux anticiper les demandes de renouvellement d'agrément et donc de permettre au SPST de ne pas avoir de période non couverte entre la fin de l'agrément précédent et la décision nouvelle d'agrément.

Avant l'instruction de la demande d'agrément, il convient que la DREETS ait défini les modalités d'application du cahier des charges national qu'on dénommera dans la présente instruction: déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément.

Par ailleurs, à l'intérieur du pôle T, chaque DREETS veillera à maintenir les compétences afin d'assurer la continuité de la gestion des instructions en désignant, dans la mesure du possible, un agent instructeur dédié à l'agrément des SPST.

Point d'attention pour les SSTA : en l'absence de disposition réglementaire prévoyant la constitution d'un dossier pour la demande d'agrément ou son renouvellement, il sera recommandé d'appliquer, lors d'une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, les principes issus du code du travail applicables au SPST, s'agissant par exemple des délais à respecter. De plus, la présente instruction fixe en annexe la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément. Enfin, les modalités d'agrément présentées dans cette instruction (points 2,1, 2,2 et 2,3) s'appliquent aux SSTA.

2.1. Modalités d'instruction de la demande d'agrément au sein du pôle T de la DREETS

Le travail d'instruction consiste notamment à :

- Rassembler les pièces utiles à l'instruction :
 - o Celles devant obligatoirement être fournies, contrôler les pièces (autres que les éléments obligatoires prévus par l'arrêté du 3 septembre 2025, publié le 9 septembre 2025 ;
 - o Celles non obligatoires, mais paraissant nécessaires à l'instruction du dossier (PV du conseil d'administration et du CSE) ;
- Effectuer des investigations :

Ces investigations pourront notamment prendre la forme d'entretiens avec les personnes concernées par l'organisation et le fonctionnement du SPST (direction, professionnels, partenaires sociaux).
- Prendre contact avec l'IT compétent pour le SPST ou l'entreprise et le responsable d'unité de contrôle (RUC).

Ce travail pourra être mené conjointement par l'agent instructeur du pôle T et le MIT dans la mesure du possible dans l'objectif d'afficher une cohérence maximale dans la tutelle exercée par l'administration.

2.2. Modalité de partage des tâches au sein du Pôle T

Afin d'avoir une répartition claire des tâches au sein du pôle T, il est nécessaire que la DREETS définisse une méthodologie de travail pour l'instruction de l'ensemble des demandes d'agrément.

a) Le travail d'instruction ci-dessous sera préférentiellement confié à l'agent instructeur du pôle T :

- Informer et saisir le MIT de la demande d'avis, dès réception du dossier, ainsi que l'échelon départemental (unité de contrôle concernée)

Aucun formalisme n'est exigé quant au recueil de l'avis du MIT. En effet, l'agent dédié du pôle T peut soit le saisir officiellement, par courrier, soit se borner à lui demander son avis oralement lors de la transmission de la demande d'agrément.

- Vérifier la complétude des éléments obligatoires prévus par l'arrêté du 3 septembre 2025, publié le 9 septembre 2025, notamment la transmission des pièces obligatoires (pour un SPSTI : statuts, règlement intérieur du service et de la commission médico-technique, grille des cotisations, projet pluriannuel de service, avis obligatoires...) ;
- Accuser réception du dossier, demander au SPST les éléments manquants le cas échéant ;
- Vérifier auprès du MIT si des pièces complémentaires non présentes au dossier paraissent nécessaires, et dans ce cas en tenir compte dans l'accusé de réception ;
- Vérifier que les autres pièces obligatoires ont été régulièrement transmises à savoir les données relatives à l'activité des SPST et à leur gestion financière (c. trav. art. D. 4622-57),
- Être vigilant sur le délai de 4 mois pour prendre la décision d'agrément. En effet, en application de l'article R. 4622-52 du code du travail, le silence gardé pendant plus de 4 mois sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément. Dans le cadre de cette décision implicite, le SPST est agréé en fonction des éléments présentés dans sa demande d'agrément ;
- Planifier les opérations d'investigation, en collaboration avec le MIT, en tenant compte de ce délai ;
- Être vigilant sur la cohérence des décisions prises dans la région en matière d'agrément.

Focus sur l'accusé de réception de la demande d'agrément

La DREETS accuse réception de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément selon les modalités suivantes :

- si le dossier est complet : l'accusé de réception (adressé par LRAR) mentionne le délai d'instruction, les conséquences du silence gardé sur la demande et indique les voies et délais de recours hiérarchique et contentieux ;

- si le dossier est incomplet : la DREETS informe le demandeur, par LRAR également, du caractère incomplet de sa demande, en précisant les pièces indispensables manquantes et le délai dans lequel il lui appartient de les produire, ainsi que de la prorogation du délai au terme duquel intervient une décision implicite (Code des relations entre le public et l'administration, art. L114-5). En effet, le délai de quatre mois ne commence à courir qu'à réception de ces pièces. Lorsque le dossier est complet, le DREETS en accuse réception par recommandé AR avec mention du délai d'instruction, des conséquences du silence gardé sur la demande et l'indication des voies et délais de recours hiérarchique et contentieux.

Seule l'absence des éléments obligatoires prévus par l'arrêté du 3 septembre 2025, publié le 9 septembre 2025 permet de justifier une suspension du délai à l'issue duquel le silence gardé pendant plus de 4 mois vaut décision d'agrément.

C'est l'agent instructeur du pôle T qui rédige le projet de décision d'agrément ou de refus d'agrément, en échangeant bien entendu avec le chef de pôle T et le MIT. Il lui appartient notamment de s'appuyer sur l'avis du MIT pour produire une décision d'agrément sécurisée sur le plan juridique. Un modèle de décision figure en annexe de l'instruction.

Cas particulier de la fusion-absorption de SPSTI : en cas de fusion-absorption le SPSTI change de périmètre de son action et de ses ressources, il y a donc lieu pour celui-ci de déposer une nouvelle demande d'agrément dans les 6 mois suivant l'absorption.

Point de vigilance : cas de l'agrément d'un SPSTA sur un territoire dépassant une seule région. Il peut s'agir d'un SPSTA de groupe ou inter-établissements. Le DREETS compétent pour délivrer l'agrément est celui du lieu de la société mère du groupe ou de l'entreprise ou, à défaut du principal établissement concerné.

La DREETS chargée de l'instruction associe les autres DREETS compétentes en vue d'apprécier la demande d'agrément.

Dans le cas d'un SPST interentreprises dont le territoire dépasse une seule région, la DREETS compétente associera également les autres DREETS compétentes en vue d'apprécier la demande d'agrément.

Point d'attention pour un SSTA dont le périmètre s'étend sur plusieurs régions administratives, le DREETS compétent pour délivrer l'agrément est celui du lieu du siège social de la MSA concernée.

2.3. Élaboration de l'avis rendu par le MIT

Dans le cadre de l'instruction de la demande d'agrément, le MIT doit donner son avis (c. trav., art. D. 4622-48 al.1 et D.717-43 du CRPM pour les SSTA).

Cet avis (non conforme) faisant partie du dossier d'instruction de la demande d'agrément, il est nécessaire qu'il soit formalisé par écrit.

Le MIT rend un avis motivé quant au respect des critères du cahier des charges de l'agrément. De manière générale, les aspects médicaux de cet avis sont particulièrement importants (suivi individuel, indépendance, secret professionnel). Il dispose de pouvoirs étendus d'entrée dans les établissements et d'accès aux documents.

L'avis du MIT doit reposer sur des éléments matériellement constatés qui devront être cités. Ces précisions seront en effet utiles pour la rédaction de la décision DREETS par l'agent instructeur et pour l'agent instructeur de la DGT (bureau CT1) en cas de recours hiérarchique contre la décision du DREETS.

FOCUS sur les pouvoirs dont disposent les MIT (dans le cadre de la procédure d'instruction ou pendant l'agrément).

Médecins inspecteurs du travail :

Art. L. 8123-2 :

« Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L. 4721-4, relatives aux mises en demeure et des articles L. 8115-1 à L. 8115-7, relatives aux sanctions administratives ».

Agents de contrôle de l'inspection du travail :

Art. L. 8113-1 (droit d'entrée dans l'établissement) :

« Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent ».

Art. L. 8113-4 (accès aux documents) :

« Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail ».

Art. L. 8113-5 (accès aux documents) :

« Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical ;

4° Des dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6, relatives aux harcèlements moral et sexuel ;

5° Des dispositions de la quatrième partie, relatives à la santé et la sécurité au travail ».

Les MIT ont donc les mêmes pouvoirs que les agents de contrôle de l'inspection du travail dans leur domaine de compétence (santé au travail), excepté les pouvoirs de dresser des procès-verbaux, d'édicter des mises en demeure et de prononcer des sanctions administratives. Ils ont le droit d'entrer dans les entreprises et les SPSTI et de se faire présenter les documents prévus par le code du travail. En revanche, aucune infraction ne pourra être constatée en cas d'obstacle à l'accomplissement des devoirs du MIT, car cette infraction n'est pas prévue par le code du travail.

3. Les critères de l'agrément : le cahier des charges national de l'agrément

Le cahier des charges national de l'agrément vise à clarifier les critères de l'agrément, en mettant en avant les critères essentiels de conformité, en vue de définir un cadre plus lisible et plus facile à manier pour les DREETS. Il précise notamment les critères permettant d'apprécier la couverture territoriale des besoins en santé au travail.

Ce cahier des charges national s'applique dans son entièreté aux SPSTI et partiellement aux SPSTA.

Point d'attention : Pour le cahier des charges national de l'agrément des SSTA, se reporter au point 3.6 et à l'annexe 3 de cette présente instruction.

Critères du cahier des charges national de l'agrément s'appliquant aux SPSTA :

2° Au titre de la qualité de l'offre de services :

c) Le service garantit les conditions d'exercice des personnels concourant aux services de prévention et de santé au travail prévues au présent titre, notamment le temps de travail consacré par le médecin du travail aux actions sur le milieu de travail prévu à l'article L. 4623-3-1 ;

d) Le service utilise des systèmes d'information ou des outils numériques conformes aux dispositions de l'article L. 4624-8-2 ;

e) Le service met en œuvre le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8 dans les conditions définies au 4o de l'article L. 4622-9-3.

3° Au titre de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail :

b) Le service contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire, notamment celles menées par le ministère chargé du travail, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et l'Agence nationale de santé publique ;

c) Le service transmet chaque année les données relatives à son activité et à sa gestion financière selon les modalités prévues à l'article D. 4622-57 ;

d) Le service utilise l'identifiant national de santé défini à l'article L. 1111-8-1 du code de la santé publique et a recours à une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R. 4624-45-7.

4° Au titre de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité :

b) Les délégations de missions des médecins du travail aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, lorsqu'elles sont mises en œuvre, respectent les conditions fixées par les articles L. 4622-8 et R. 4623-14 ;

5° Au titre de la couverture par les services de prévention et de santé au travail des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs définis à l'article D. 4622-25 :

a) L'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou par l'équipe pluridisciplinaire permet une couverture adéquate des besoins des entreprises ou des besoins des secteurs pour lesquels le service demande son agrément ;

d) L'accès à un centre fixe et, le cas échéant, mobile, garantit un service de proximité aux entreprises adhérentes et aux travailleurs.

Il est recommandé aux DREETS de s'appuyer sur ce cahier des charges pour instruire les demandes d'agrément. La déclinaison régionale du cahier des charges national – ou déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément – a vocation à préciser les critères du cahier des charges national en tenant compte des spécificités locales, à travers notamment la définition de valeurs repères au niveau régional. Ce point fera l'objet d'un traitement spécifique au point 4).

Afin de clarifier la manière d'apprécier le contenu du cahier des charges national, il est recommandé aux DREETS de prendre en considération les points d'attention suivants :

3.1 Gouvernance et le pilotage des SPST

- S'agissant de la gouvernance des SPSTI :

Les règles de désignation des membres des instances de gouvernance (conseil d'administration et commission de contrôle) des services de prévention et santé au travail ont été modifiées par la loi de 2021 transcrivant sur ce point le contenu de l'ANI.

Cette modification concerne essentiellement les membres représentant les employeurs :

- Au lieu d'être désignés par les entreprises adhérentes sur simple avis des organisations professionnelles d'employeurs (OP) représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau professionnel (lecture combinée des articles L. 4622-11 et D.4622-19), ces membres doivent désormais être directement désignés par ces organisations, parmi les entreprises adhérentes ;
- La définition des organisations d'employeurs représentatives a été précisée pour tenir compte de l'existence de certains SPST sectoriels. La loi prévoit en effet que pour les SPST couvrant un champ limité à une ou plusieurs branches ou un champ multi professionnel, ce sont les OP représentatives dans le champ considéré qui peuvent désigner des membres. Pour les SPST couvrant un champ interprofessionnel, ce sont les OP représentatives au niveau national et interprofessionnel qui désignent des adhérents. Cette règle n'a pas été dupliquée s'agissant des représentants des salariés : quel que soit le périmètre du SST, ce sont les organisations syndicales (OS) représentatives au niveau national et interprofessionnel qui peuvent désigner des membres.

La loi a introduit, par ailleurs, deux évolutions visant à renforcer le paritarisme et à moderniser la gouvernance :

- o Le vice-président du Conseil d'administration devra désormais être un membre salarié ;
- o Les membres des instances ne pourront exercer plus de deux mandats consécutifs.

Enfin, s'agissant de la répartition des sièges entre les représentants des employeurs, au sein de la commission de contrôle et du conseil d'administration, par courrier du 8 février 2022, le secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé au travail a laissé aux organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel la responsabilité d'organiser la désignation de leurs représentants dans chaque SPSTI.

- **S'agissant du financement des SPST :** La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a renforcé le principe d'une cotisation « per capita » acquittée pour l'organisation du suivi de l'état de santé de chaque travailleur suivi.

La réforme précise en effet, aux termes des dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 4622-6 du code du travail que « (...) au sein des services communs à plusieurs établissements ou à plusieurs entreprises constituant une unité économique et sociale, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés comptant chacun pour une unité et au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. »

En conséquence, le mode de tarification des SPSTI ne peut légalement reposer sur un autre critère que le nombre des salariés des entreprises adhérentes.

Cependant, la loi du 2 août 2021 a fait évoluer les modalités de décompte des effectifs en prévoyant que les salariés comptent chacun pour une unité.

Le coût de l'adhésion à un SPSTI n'est par conséquent plus calculé selon l'effectif de chaque entreprise adhérente, défini selon les modalités des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Avec cette nouvelle disposition, un salarié, qu'il travaille à temps partiel ou à temps complet sera ainsi décompté indistinctement, la cotisation de l'entreprise à son SPSTI sera par conséquent la même, indifféremment de la quotité de travail.

Il est à souligner que ce principe d'une cotisation « per capita » ne fait pas obstacle à ce que chaque SPSTI différencie les taux des cotisations selon la nature des expositions des salariés et selon qu'un salarié est placé en suivi individuel renforcé ou en suivi médical de droit commun.

Par ailleurs, les dispositions du décret du 30 décembre 2022 sur le financement des SPTI devront être également prises en compte.

Exception au « per capita » : le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs prévoit que le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle prévue à l'article L. 4622-6 auprès de chaque employeur, en la répartissant entre les employeurs à parts égales. (Art. D. 4624-65)

Un arrêté fixant le coût moyen national de l'ensemble socles de services pour l'année suivante est publié au JORF chaque année avant le 1^{er} octobre.

3.2 Qualité de l'offre de services

Les DREETS s'assureront du respect par le SPSTI de critères prévus par le cahier des charges national de l'agrément conditionnant la qualité de l'offre de services :

a) Le service a obtenu le niveau minimal de certification et met en œuvre des actions pour atteindre le niveau le plus élevé s'il ne l'a pas atteint.

Ce niveau minimal est transitoire, pour une durée de 24 mois. Il correspond à la phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployés pour répondre aux exigences. Les DREETS s'assurent que le SPSTI s'engage dans des actions visant à atteindre le niveau maximum de la certification le cas échéant. Ces actions devront figurer dans le dossier de demande d'agrément.

Les DREETS s'assureront de ce niveau minimal et des actions en cours et à venir pour parvenir au niveau le plus élevé.

b) Le service réalise l'ensemble des missions mentionnées à l'article L4622-2 en veillant à l'effectivité et à la qualité de la réalisation de l'ensemble socle de services correspondant aux niveaux 1 et 2 de la certification.

La DREETS s'appuie sur les indicateurs de l'enquête pour apprécier la qualité et l'effectivité de l'ensemble socle de services correspondant au niveau 1 de la certification.

Ce critère devra être un point d'attention des DREETS jusqu'à obtention de la certification en mai 2025 (décembre 2025 pour les SSTA).

c) Le service garantit les conditions d'exercice des personnels concourant aux services de prévention et de santé au travail, notamment le temps de travail consacré par le médecin du travail aux actions sur le milieu de travail

Méthode :

Le médecin inspecteur du travail évaluera si l'organisation du SPST permet aux médecins du travail une maîtrise suffisante de leur emploi du temps leur permettant de consacrer le tiers de leur temps aux actions en milieu de travail.

art. R.4624-4 du code du travail

Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée proportionnellement à son temps de travail. Ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Le médecin inspecteur pourra, le cas échéant, contrôler le respect de ce tiers-temps.

Le médecin inspecteur du travail s'attachera plus particulièrement à donner son avis sur :

- Les dispositions prévues pour que le médecin du travail ait librement accès aux lieux de travail (R. 4624-3 CT) dans les entreprises dont il a la charge et que l'accès des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail se fait en concertation avec le médecin du travail.
- Les moyens dont le SPST s'est doté pour recueillir auprès des entreprises les informations pertinentes, et les mettre à disposition pour l'analyse des risques en milieu de travail, par exemple :
 - l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que leurs modalités d'emploi, l'information sur les résultats de toutes les mesures et analyses demandées par le médecin du travail aux frais de l'employeur et réalisées dans le cadre de l'article R. 4624-7 du code du travail ;
 - tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail (R. 4624-5 CT par exemple le DUERP) ;
 - Le document d'adhésion prévu au R4622-22 CT.
- Les conditions d'accès à ces documents et la garantie du respect du caractère confidentiel des données et de la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation (R. 4624-9 CT) ;
- Les moyens dont le SPST est doté pour conserver tous les documents concernant les risques existant dans les entreprises et les actions de prévention qui y ont été menées (conseils, fiche d'entreprise, courriers, etc.)

Le médecin inspecteur du travail contrôle que :

- Le cas échéant, le SPSTI organise au sein de sa commission médico-technique, la conduite d'actions de prévention des risques dans les entreprises. Ces actions sont planifiées et organisées par le projet de service du SPSTI. Les équipes pluridisciplinaires disposent des moyens nécessaires à mener ces actions.
- Les moyens mis à disposition de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail permettent l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise (R. 4624-46 et R. 4624-47 CT) ainsi que ceux permettant l'élaboration des rapports et des études diverses.
- Ces conseils à l'entreprise issus d'actions en milieu de travail sont transmis à l'employeur dans des conditions garantissant le rôle pivot du médecin du travail. Le médecin du travail peut répondre aux invitations du CSE adressées par les entreprises adhérentes

dont il a la charge et qu'il peut, le cas échéant, donner délégation à un membre de son équipe pluridisciplinaire (III du R4623-14 et L. 2314-3 CT).

d) Le service utilise des systèmes d'information ou des outils numériques conformes aux dispositions de l'article L. 4624-8-2 du Code du travail.

Rappel : Le professionnel de santé a pour obligation d'ouvrir pour chaque salarié un dossier médical de santé au travail (DMST). L'article L.4624-8 du code du travail précise que le DMST retrace, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail. Il en résulte une obligation, pour les professionnels de santé au travail, d'alimenter régulièrement le DMST.

Les SPST participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (article L. 4622-2 du code du travail). Cette mission requiert des systèmes d'information efficaces permettant d'extraire facilement des données pour réaliser les enquêtes.

Les DREETS veillent à ce que les SPST les moins avancés en la matière poursuivent la numérisation de leurs pratiques (dossier médical de santé au travail dématérialisé, systèmes d'information permettant une traçabilité fine de la santé des salariés et des expositions professionnelles).

Les DREETS veilleront à ce que les SPST soit équipés de systèmes d'information dont l'architecture permette à terme de s'inscrire dans un système d'information national interopérable.

e) le service met en œuvre le DMST dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8 et au 4° de l'article L. 4622-9-3 :

Le médecin inspecteur du travail veillera à s'assurer que le système d'information mis à disposition des professionnels de santé respecte les règles rappelées dans le guide CNIL : [Guide pratique SPST](#)

- la conservation des dossiers médicaux est bien réalisée sous la responsabilité du SPST
- les notes personnelles établies par le personnel de santé sont bien identifiées, dans des conditions garantissant leur confidentialité (R4127-45)
- le SPSTI dispose d'une procédure décrivant les modalités de conservation, stockage, archivage des DMST
- les personnes ayant accès au DMST sont bien habilitées à le faire dans le respect de la confidentialité (liste des personnes/fonctions autorisées)
- le système permet de tracer toutes les opérations effectuées sur les DMST

Point de vigilance : Le médecin inspecteur du travail sera attentif à la sécurisation des données à caractère personnel sensibles par le SPST

Le médecin inspecteur du travail analysera les modalités mises en place pour la connaissance et la constitution du DMST par les professionnels de santé au travail, en particulier :

- Il s'assure que le DMST est conforme à l'article R. 4624-45-4 du code du travail (article R.717-27 du CRPM pour les SSTA). Le dossier doit ainsi comporter :
 - les données d'identité du travailleur (données médico-administratives, contact de son médecin traitant) ;
 - les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé (caractéristiques du ou des postes de travail, secteur d'activité dans lequel il exerce, données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité », mesures de prévention mises en place) ;
 - les informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé ;

- les correspondances échangées entre professionnels de santé aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du travailleur ;
 - les informations formalisées concernant les attestations, avis et propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou les mesures d'aménagement du temps de travail, les informations délivrées au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle, ainsi que les avis médicaux ;
 - la mention de l'information du travailleur sur ses droits en matière d'accès aux données le concernant et sur les conditions d'accès à son DMST ;
 - le cas échéant, le consentement ou l'opposition du travailleur à l'accès à son DMST, notamment par le médecin praticien correspondant, les différents professionnels des SPST ou encore par un autre SPST.
- Il investigate la qualité de l'alimentation des DMST par les professionnels du SPST.

Le médecin inspecteur du travail veillera également à s'assurer que le système d'information mis à disposition des professionnels de santé respecte les règles rappelées dans le guide CNIL :

- la conservation des dossiers médicaux est bien réalisée sous la responsabilité des médecins qui les ont établis et qui en sont dépositaires (R4127-96 CSP)
- les notes personnelles établies par le personnel de santé sont bien identifiées, dans des conditions garantissant leur confidentialité (R4127-45)
- le SPSTI dispose d'une procédure décrivant les modalités de conservation, stockage, archivage des DMST
- les personnes ayant accès au DMST sont bien habilitées à le faire dans le respect de la confidentialité (liste des personnes/fonctions autorisées)
- le système permet de tracer toutes les opérations effectuées sur les DMST

3.3 Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail

Les critères relatifs à la mise en œuvre de la politique de santé au travail peuvent être appréciés de la manière suivante :

- **s'agissant de la signature du CPOM** : il est recommandé à la DREETS de s'assurer que le service respecte les principes et les thèmes obligatoires prévus par l'instruction conjointe DGT - CARSAT publiée le 30 août 2024. Dans la mesure où la signature d'un CPOM peut intervenir après la date d'échéance de l'agrément, il est attendu des DREETS de vérifier que le SPST est engagé dans une démarche de négociation de ce contrat et qu'il s'inscrive dans une démarche partenariale avec la CARSAT.

- **s'agissant de la contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire** : les DREETS s'assurent que le SPST encourage les professionnels de santé au travail à s'engager dans les dispositifs de veille sanitaire, notamment en libérant du temps de travail prévu à cet effet.

- **s'agissant de la transmission annuelle des données d'activité à la DGT, en application de l'article D. 4622-57** : ce critère de conformité est essentiel, car il permet à l'administration de disposer des données nécessaires pour piloter les SPST. Le code du travail prévoit l'obligation de transmettre ces données. Il est donc recommandé aux DREETS de porter une attention particulière au respect de ce critère d'agrément, qui peut, s'il est accompagné d'autres non-conformités, justifier un refus d'agrément.

- **s'agissant de l'utilisation de l'identifiant national de santé (INS) et le recours à des messageries sécurisées** : la mise en œuvre effective de ces deux outils demeure un chantier de long terme, en particulier pour l'INS. A ce stade, il est donc demandé aux DREETS de s'assurer que les SPST ont engagé des démarches auprès de l'agence du numérique en santé (ANS) concernant l'INS et qu'ils s'inscrivent dans des processus permettant un respect des principes d'identito-vigilance. Concernant les messageries sécurisées, il est attendu des SPST qu'ils impulsent le recours à ce type de messagerie pour les professionnels de santé au travail échangeant des données de santé.

3.4 Mise en œuvre de la pluridisciplinarité

Les critères relatifs à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité peuvent être appréciés de la manière suivante :

- **s'agissant de l'obligation pour le SPSTI de disposer d'une équipe pluridisciplinaire composée d'un effectif suffisant** : l'action de la DREETS s'attachera, d'une part, à vérifier le caractère effectif de la pluridisciplinarité au sein du service et, d'autre part, à évaluer le bon dimensionnement des équipes pluridisciplinaires par rapport aux besoins des adhérents et à l'objectif de fourniture de l'ensemble socle de services. Les DREETS s'assurent notamment que le SPSTI emploie des médecins du travail, des infirmiers en santé au travail et des Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) en nombre suffisant et ce afin de permettre un exercice pluridisciplinaire du service, mais aussi une bonne utilisation des ressources médicales. Ce critère peut s'apprécier sous la forme d'un ratio médecins/infirmier et/ou médecin/IPRP dont la valeur peut être fixée de manière indicative dans la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément. Dans ce cadre, le DREETS est fondé, dans sa décision d'agrément, à imposer de tout mettre en œuvre pour recruter du personnel afin que le SPST puisse mener à bien ses missions dans le cadre d'un agrément d'une durée de deux ans au maximum. La vérification du caractère effectif de la pluridisciplinarité suppose en outre de contrôler que les professionnels sont formés conformément à la réglementation. Ainsi, une attention particulière devra être portée au fait que les infirmiers doivent bénéficier ou avoir bénéficié d'une formation spécifique en santé au travail tel que prévu aux articles R. 4623-31-1, R. 4623-31-2 et R. 4623-31-3 du code du travail (pour les SSTA : articles R 717-52-14, R. 717-52-15 et R. 717-52-16 du CRPM).

La composition et le dimensionnement des équipes pluridisciplinaires sont des critères essentiels de conformité qui peuvent, en cas de non-respect flagrant, justifier un refus d'agrément.

- **s'agissant des délégations de missions des médecins du travail aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire** : les DREETS vérifient notamment que les délégations de visite respectent les conditions fixées par les articles L. 4622-8 et R. 4623-14 du code du travail (pour les SSTA : article L.717-1 du CRPM) (signature d'un protocole, compétences suffisantes du professionnel à qui est déléguée la visite, interdiction pour les infirmiers de prendre des mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail et de délivrer des avis d'aptitude ou d'inaptitude). D'une manière générale, au-delà de la vérification de la conformité du SPST au cadre de délégation des missions du médecin du travail vers l'équipe pluridisciplinaire, les DREETS encouragent le recours aux délégations de visite, comme levier majeur de rationalisation de la ressource médicale.

- **s'agissant de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle : Les DREETS s'assurent que la cellule conduit ses missions dans les conditions prévues à l'article L. 4622-8-1** : les DREETS s'assurent que la cellule PDP fonctionne selon les modalités de l'instruction commune DGT-Assurance maladie du 26 avril 2022. Celle-ci doit notamment fournir un accompagnement individuel et collectif dans ce domaine et présenter une composition pluridisciplinaire. Les DREETS s'attacheront donc à vérifier l'effectivité du fonctionnement de cette cellule, ses moyens humains et son intégration au fonctionnement général du service.

3.5 Couverture par les SPST des besoins des entreprises ou des besoins des secteurs

Les critères relatifs à la couverture par les SPST des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs peuvent être appréciés de la manière suivante :

- **s'agissant de l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou par équipe pluridisciplinaire** : la DREETS s'assure de la bonne adéquation des moyens en professionnels de santé au travail aux besoins en prévention identifiés sur le territoire pour lequel le SPST demande son agrément. Pour apprécier ce critère, celle-ci peut s'inspirer des valeurs repères définies dans la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément (voir point 4), qui tiennent compte des caractéristiques régionales de la démographie médicale. Il est recommandé aux DREETS de prendre en compte, pour les SPSTI, l'échelle de l'équipe pluridisciplinaire avec une composition de celle-ci pouvant être définie dans la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément. L'appréciation de ce critère vise à garantir une qualité de service satisfaisante aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

- **s'agissant de l'appréciation de la capacité suffisante du service** : la DREETS vérifie que le SPSTI est d'une taille suffisante pour mener à bien ses missions. Dans ce cadre, il revient à chaque DREETS d'analyser le maintien d'un SPSTI de faible taille en fonction des spécificités régionales (bassin d'emploi, caractéristiques géographiques, etc.). Ce seul critère ne saurait justifier à lui seul un refus d'agrément. Pour rappel, l'ANI du 9 décembre 2020 préconisait une taille critique autour d'un effectif de 70 000/75 000 salariés.

- **s'agissant de la couverture effective des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional** : la DREETS doit veiller à ne pas laisser de zones non couvertes par un SPST en vue de garantir un accès équitable de tous à l'offre de services des SPST. Par conséquent, les secteurs géographiques demandés par le service dans son agrément doivent participer à cette bonne couverture des besoins. Il est recommandé à la DREETS d'intervenir en amont des demandes d'agrément pour s'assurer que les services prennent en charge les zones les moins attractives.

La participation du SPST qui fait une demande d'agrément à la bonne couverture des besoins en santé au travail sera prise en compte dans l'appréciation de la décision d'autorisation ou de refus d'agrément par le DREETS.

En cas de demande d'agrément sur des secteurs créant des « zones blanches », non couvertes par une offre en prévention, le DREETS est en droit de refuser la demande d'agrément. De même, si la coexistence de plusieurs SPST sur un même secteur géographique est possible, celle-ci ne doit pas remettre en cause la satisfaction des besoins en prévention au niveau régional. Il en résulte que le DREETS peut opposer un refus d'agrément au motif que les secteurs géographiques sollicités par le service remettent en cause la satisfaction des besoins au niveau régional par une mobilisation trop forte de ressources médicales dans une même zone géographique. Le critère de couverture territoriale des besoins est essentiel et il est attendu des DREETS qu'elles y portent une attention particulière lors des demandes d'agrément. La mobilisation de ce critère doit néanmoins être solidement étayée, en particulier à l'aide des éléments de diagnostic territorial inclus dans la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément.

- **s'agissant de l'accès de proximité (centre fixe et, le cas échéant, mobile) aux entreprises adhérentes et aux travailleurs** : le critère de proximité est fondamental pour garantir une offre de services satisfaisante aux entreprises et à leurs salariés. Selon l'article D. 4622-27, chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe. Le non-respect de ce critère de proximité peut, à condition d'être motivé, justifier à lui seul un refus d'agrément.

À ce titre, la DREETS s'assure que le maillage territorial en centre fixe (ou éventuellement mobile) du SPST permet à chaque salarié de bénéficier d'examens et visites en présentiel à

proximité de son lieu de travail. Ce critère doit être apprécié en fonction d'une durée maximale d'accès que la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément a vocation à préciser en fonction des caractéristiques géographiques régionales.

En outre, il ressort de l'application de ce critère qu'un SPST fonctionnant exclusivement ou quasi exclusivement via un recours à la télésanté au travail ne peut être agréé par la DREETS.

3.6 Pour les services de santé au travail en agriculture (SSTA)

La demande d'agrément est déposée par le directeur général de la caisse de MSA ou son représentant.

Pour délivrer l'agrément, la DREETS s'attachera à vérifier que les critères suivants sont bien respectés :

1. S'agissant de la gouvernance et du pilotage des services de santé au travail :

Le service doit être organisé et dirigé dans les conditions prévues aux articles L.717-3, L.717-3-1, D.717-38 et D.717-39 à D.717-39-9 du CRPM : ainsi la DREETS devra *a minima* vérifier que le médecin du travail, chef du service de santé et sécurité au travail ou la personne assurant l'intérim en cas de vacance de poste assure la direction technique du service, qu'il a fixé l'organisation du travail en concertation avec le directeur de la caisse de mutualité sociale agricole et que le SSTA dispose d'un budget couvrant les 3 fonds (santé au travail, prévention des risques professionnels salariés, et prévention des risques professionnels non-salariés).

2. S'agissant de la qualité de l'offre de services :

Le SSTA doit garantir les conditions d'exercice des personnels concourant aux services de santé au travail en agriculture prévues à la section 2 relative aux services de santé au travail du chapitre VII, du titre 1er, du livre VII du CRPM, notamment le temps consacré par le médecin du travail aux actions en milieu de travail prévu à l'article R. 717-12 du CRPM ;

Le service doit utiliser des systèmes d'information ou des outils numériques conformes aux dispositions de l'article L. 4624-8-2 du code du travail ;

Le service doit mettre en place le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8 du code du travail, dans les conditions définies au 4° de l'article L. 4622-9-3 de ce code.

3. S'agissant de la contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail :

Le SSTA contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire, notamment celles menées par les ministères chargés du travail et de l'agriculture, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et l'Agence nationale de santé publique (Santé publique France).

Il transmet chaque année les données relatives à son activité et à sa gestion financière selon les modalités prévues à l'article D. 717-39-8 du CRPM.

Il utilise l'identifiant national de santé (INS) défini à l'article L. 1111-8-1 du code de la santé publique et a recours à une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article R. 717-27 du CRPM.

4. S'agissant de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité :

Le service dispose, le cas échéant par convention avec d'autres services de santé au travail, d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires permettant d'assurer l'effectivité de l'ensemble socle de services. Une équipe pluridisciplinaire comprend des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des infirmiers, et le cas échéant des intervenants en prévention des risques professionnels.

Les délégations de missions des médecins du travail aux personnels concourant au service de santé au travail en agriculture, lorsqu'elles sont mises en œuvre, respectent les conditions fixées par les articles L. 4622-8 du code du travail et R. 717-52-3 du CRPM.

Le DREETS s'assurera que la cellule pluridisciplinaire opérationnelle de maintien en emploi assure les missions prévues à l'article L. 4622-8-1 du code du travail en collaboration avec les différents acteurs mentionnés au même article.

Focus sur la question des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire :

L'article D. 717-44 du CRPM dispose que « l'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions de la présente section, notamment celles du cahier des charges national de l'agrément défini à l'article D. 717-45. Tout refus d'agrément est motivé. ». La section du CRPM auquel renvoie l'article D. 717-44 du CRPM prévoit qu'un arrêté du ministre chargé de l'agriculture fixe les modalités de détermination des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, notamment ceux des médecins du travail (article R. 717-51-2 du CRPM).

Cependant, s'agissant des effectifs des SSTA, en particulier s'agissant des médecins, il convient de faire preuve de souplesse dans l'application de l'arrêté du 5 mai 2025 fixant les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture, pris en application l'article R. 717-51-2 du CRPM. En effet, les caisses de MSA font face à d'importantes difficultés de recrutement de médecins, renforcées par les salaires qu'elles sont autorisées à proposer, inférieurs à la moyenne du marché. Aussi, si une DREETS constate un effectif inférieur aux prescriptions réglementaires, il conviendra de ne pas refuser l'agrément sur ce seul motif, mais de vérifier que la caisse concernée a pris des mesures pertinentes et suffisantes pour recruter les effectifs manquants et limiter les effets négatifs sur la réalisation de l'offre de services.

Il est à noter qu'un décret en Conseil d'État en cours d'élaboration supprimera l'article R. 717-51-2 du CRPM. À la suite, l'arrêté du 5 mai 2025 sera abrogé.

Pour plus d'informations : se reporter aux points de vigilances spécifiques au régime agricole figurant à la fin de chacun des points de cette instruction.

4. La déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément :

4.1. Les objectifs

Conformément à l'article D. 4622-49-2, chaque DREETS décline, au niveau régional, les modalités d'application du cahier des charges national de l'agrément. Même si le code du travail ne reprend pas ces termes, cette disposition permet à la DREETS de décliner régionalement le cahier des charges national de l'agrément. Cette déclinaison correspond dans ses objectifs à l'outil de la politique régionale d'agrément préexistant à la réforme de 2021.



L'objet de ce document est de définir un cadre régional, partagé avec les partenaires sociaux, permettant de structurer l'intervention des SPST sur le territoire. Il s'agit notamment de clarifier les critères d'appréciation de l'instruction d'une demande d'agrément par la DREETS en les déclinant selon les spécificités locales et en les adaptant aux besoins en prévention constatés au niveau régional.

Le principal enjeu de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément est d'assurer une bonne couverture territoriale des besoins en santé au travail, dans un souci d'assurer un égal accès de tous aux services de prévention et de santé au travail. La déclinaison des critères définis au 5° de l'article D. 4622-49-1 fait donc partie des attendus de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément.

Si une certaine latitude est laissée aux régions dans la rédaction de ce document, la présente instruction formule plusieurs recommandations quant à son contenu.

Point d'attention pour les SSTA : le principe de déclinaison régionale du cahier des charges de l'agrément n'est pas requis par le code rural et de la pêche maritime au regard de leurs modalités de fonctionnement et d'organisation spécifiques.

4.2 Le contenu de la déclinaison régionale du cahier des charges de l'agrément.

La déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément est composée de deux parties :

- un diagnostic territorial de l'offre et des besoins du territoire ;
- des orientations visant à décliner le cahier des charges national de l'agrément, notamment sur la base d'indicateurs chiffrés. Cette déclinaison porte en particulier sur le 5° du D. 4622-49-1 relatif à la bonne couverture territoriale des besoins et des secteurs sur lesquels le SPST entend disposer d'un agrément.

4.2.1 Un état des lieux régional de l'offre et des besoins du territoire

Il est recommandé aux DREETS de réaliser un diagnostic territorial présentant de manière synthétique :

1. Un état des lieux de la sinistralité au niveau régional et/ou par département, agglomération, bassin d'emploi.

Cet état des lieux porte sur le nombre d'accidents du travail, notamment le nombre d'AT graves et mortels. En fonction des données disponibles, cet état des lieux détaille les données de sinistralité par métiers et/ou type d'AT. Peuvent également le cas échéant être prises en compte les données chiffrées sur les maladies professionnelles reconnues, obtenues via les CPAM et les CARSAT.

De même, les DREETS veilleront à exploiter les enquêtes nationales telles que SUMER, EVREST, MCP...

2. Un état des lieux de l'implantation géographique des SPST (y compris des SPSTA).

Il s'agit de détailler le nombre de SPST, leurs secteurs géographiques et professionnels, leurs implantations physiques (centres fixes) ainsi que le nombre d'entreprises et de salariés suivis (en distinguant notamment salariés en suivi individuel renforcé et salariés en suivi individuel de droit commun).

Cet état des lieux se traduit par la réalisation d'une cartographie des SPST permettant d'identifier les secteurs géographiques non desservis ou qui, au contraire, mobilisent un volume trop important de ressources médicales.

3. Un état des lieux des ressources humaines des SPST

Il s'agit de présenter le nombre de professionnels exerçant dans les SPST du territoire : médecins du travail, infirmiers, IPRP, assistants, autres professionnels, etc.

Il est recommandé de rapporter ce nombre de professionnels au nombre de salariés suivis à des fins de comparaison. Des ratios médecins/infirmiers et/ou médecins/IPRP sont également attendus pour pouvoir évaluer l'avancement de la pluridisciplinarité dans les SPSTI.

4. Un état des lieux sur les opérateurs de prévention des risques professionnels présents sur le territoire et sur les partenariats et coopérations en place avec les SPST.

Il s'agit de dénombrer et présenter les différents opérateurs de prévention des risques professionnels ainsi que les modalités de coopération mises en place avec les SPST, notamment dans le cadre de la mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle. Peuvent y figurer à ce titre : Cap Emploi (Kheops), ARACT, AGEFIPH locale...

D'une manière générale, pour réaliser ce diagnostic territorial, les DREETS s'appuient sur l'enquête annuelle relative à l'activité et la gestion financière des SPST ainsi que sur les chiffres de l'Assurance maladie s'agissant des données de sinistralité.

4.2.2 Une déclinaison régionale du cahier des charges sur la base d'indicateurs chiffrés

En s'appuyant sur les éléments du diagnostic territorial, la DREETS définit ses modalités d'application du cahier des charges de l'agrément en les adaptant aux spécificités locales et aux besoins en prévention constatés au niveau régional.

Il est d'abord attendu des DREETS qu'elles déterminent les modalités d'appréciation des critères du cahier des charges national relatif à la couverture territoriale des besoins en prévention. À cette fin, il convient de se référer aux orientations détaillées au 3.5 de la présente instruction.

Pour étayer ces orientations, il est recommandé aux DREETS de définir des indicateurs ou valeurs-repères afin d'adapter les critères de l'agrément aux spécificités locales.

À titre d'exemple, les DREETS déterminent les valeurs repères suivantes s'agissant de la couverture territoriale des besoins :

Critères de l'agrément (D. 4622-49-1)	Indicateurs possibles
a) <i>L'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou équipe pluridisciplinaire permet une couverture adéquate des besoins.</i>	Nombre de salariés suivis par médecin du travail Le cas échéant, pour les SPSTI : nombre de salariés suivis par équipe pluridisciplinaire* A rapprocher des indicateurs de réalisation de l'enquête annuelle, notamment : - la part d'adhérents couverts par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans ;

	- la part d'adhérents ayant bénéficié au moins une action de prévention primaire au cours des 4 dernières années ; - la part de salariés à jour de leur visite médicale.
b) Le service est d'une capacité lui permettant de disposer des moyens nécessaires à la réalisation de ses missions.	Nombre minimum de salariés suivis par SPST
c) Les secteurs pour lesquels le service de prévention et de santé au travail sollicite un agrément participent à la couverture effective des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional.	Cartographie des secteurs, au sens de périmètres géographiques assurant l'ensemble de la couverture régionale. Nombre de salariés suivis par secteur géographique
d) L'accès à un centre fixe et, le cas échéant, mobile, garantit un service de proximité aux entreprises adhérentes et aux travailleurs.	Temps maximum d'accès au centre fixe ou mobile le plus proche par rapport à la valeur régionale moyenne déterminée par les données déclarées dans l'enquête sur l'activité et la gestion des SPST.

* Une équipe pluridisciplinaire type est composée *a minima* des compétences suivantes : médecin / infirmier / IPRP et cas échéant d'assistant de santé au travail.

S'agissant des autres critères du cahier des charges national de l'agrément, les DREETS peuvent également préciser leur manière d'apprécier ce critère en se référant à des indicateurs. Par exemple, le critère relatif à la pluridisciplinarité (4° a) de l'article D. 4622-49-1) peut être mesuré par des ratios médecins/infirmier et/ou médecin du travail/IPRP définis au niveau régional.

Les indicateurs de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément n'ont pas de valeur strictement contraignante. Leur objet est à la fois d'appuyer la politique d'agrément des DREETS (le cas échéant, en étayant de manière objective un motif invoqué par la DREETS pour justifier un refus d'agrément) et de servir de repères aux SPST dans le déploiement de leur activité, notamment en matière de couverture territoriale.

4.3. Calendrier et modalités d'élaboration de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément

La préparation de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément peut commencer dès la publication de la présente instruction. Ce document est régulièrement actualisé, au minimum tous les 5 ans. Une actualisation est également recommandée en cas de changement majeur dans la structuration ou l'offre de services des SPST.

Afin de remplir son rôle de document-cadre, la politique régionale fait l'objet d'une concertation avec :

- d'une part les directions des SPST de la région concernée ;
- d'autre part avec les partenaires sociaux du CRPST.

L'élaboration de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément doit être l'occasion de promouvoir un dialogue entre la DREETS et ces différents acteurs. Ainsi, il peut être envisagé d'organiser une rencontre entre chaque direction des SPST et le CRPST au cours du processus d'élaboration de la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément. D'autres membres des SPST, comme, par exemple, des représentants de la

commission de contrôle, peuvent, le cas échéant, être auditionnés par le CRPST en présence de l'administration.

Avant d'être publiée, la déclinaison régionale du cahier des charges national de l'agrément doit être présentée pour avis au CRPST, conformément à l'article D. 4622-49-2 du code du travail. Elle est ensuite publiée dans sa version définitive sur le site de la DREETS.

5. L'agrément « conditionnel », le refus d'agrément, la modification, le retrait d'agrément

5.1. L'agrément « conditionnel »

S'il apparaît que le SPST ou un nouvel acteur sollicitant un agrément a la capacité de se mettre en conformité avec le titre II de la quatrième partie du code du travail dans un délai maximum de 2 ans, vous veillerez à mettre en œuvre la procédure d'agrément « conditionnel » prévue par le 1° de l'article D. 4622-51 du code du travail.

Focus sur l'agrément « conditionnel » prévu au 1° de l'article D. 4622-51 du code du travail

Le 1° de l'article D. 4622-51 prévoit la possibilité pour le DREETS de délivrer un agrément « conditionnel » en cas de demande ou de renouvellement d'agrément. La possibilité de retirer l'agrément et de délivrer un agrément « conditionnel » en cours d'agrément a été supprimée par le décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022.

Pour pouvoir accorder un agrément « conditionnel », la DREETS doit obtenir du SPST un engagement précis et daté de mise en conformité. Cet engagement doit être obtenu avant la décision d'agrément « conditionnel ». C'est-à-dire que, lors de l'instruction de la demande d'agrément par la DREETS (ou en cours d'agrément), cette dernière doit identifier les dysfonctionnements du SPST, envoyer un courrier au SPST en lui demandant de se mettre en conformité, récupérer cet engagement précis et daté puis prendre la décision d'agrément « conditionnel ».

Si cet engagement précis et daté ne pouvait être obtenu avant la décision d'agrément, vous veillerez à délivrer une décision de refus d'agrément. Dans le cadre d'un courrier d'accompagnement de cette décision, le DREETS pourrait indiquer au SPST que, s'il s'engage à se mettre en conformité par rapport aux dysfonctionnements constatés, une décision d'agrément « conditionnel » pourrait être délivrée. Dans un second temps, le DREETS pourrait retirer cette décision de refus d'agrément et délivrerait à ce SPST une décision d'agrément « conditionnel » dès lors que cet engagement précis et daté de mise en conformité serait récupéré.

Une décision d'agrément « conditionnel » qui ne comporterait pas un engagement précis et daté encourt l'annulation devant le tribunal administratif.

Il apparaît nécessaire de viser cet engagement précis et daté dans la décision d'agrément. Lorsqu'à l'issue de cette période maximale de deux ans, le SPST s'est mis en conformité, l'agrément lui est délivré pour une durée de 5 ans (2 ans au titre de l'agrément « conditionnel » + 3 ans au titre de la période restant à courir) ce qui signifie que l'autorité administrative doit attendre la fin de la période conditionnelle pour vérifier si le service s'est mis en conformité. La DREETS doit ainsi refuser de réexaminer une demande d'un SPST qui, en cours d'agrément « conditionnel », arguerait qu'il s'est mis en conformité avant la fin de la période impartie par

l'autorité administrative. Par ailleurs, cet agrément « conditionnel » n'est pas renouvelable, la DREETS n'est ainsi pas fondée à délivrer 2 agréments « conditionnels » à la suite.

Vous veillerez à indiquer notamment dans une lettre d'accompagnement de la décision conditionnelle qu'il incombe au SPST de justifier que le service s'est bien mis en conformité et ce préalablement à la fin de la période conditionnelle.

À l'issue de la période impartie par l'autorité administrative pour se mettre en conformité, le SPST n'a pas à présenter de nouveau dossier d'agrément.

Hormis le cas de figure qui vient d'être exposé, la délivrance d'un agrément « provisoire » ou d'une durée inférieure à 5 ans n'est pas permise par le cadre réglementaire. Les DREETS ne peuvent mobiliser que l'outil de l'agrément conditionnel explicité supra.

Pour les SSTA, la procédure d'agrément « conditionnel » est prévue au 1° de l'article D.717-46 du CRPM. Elle est identique au SPST.

5.2. Retrait et réduction de la durée de l'agrément en cours d'agrément

En cours d'agrément, le DREETS peut également mettre fin à l'agrément délivré ou réduire la durée de l'agrément (c. trav., art. D. 4622-51 2°). Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le service de prévention et de santé au travail, invité à se mettre en conformité dans un délai fixé par le directeur régional dans la limite de six mois, n'a pas accompli, dans ce délai, les diligences nécessaires.

Pour les SSTA : cette procédure est également prévue au 2° de l'article D.717-46 du CRPM.

5.3. Le refus d'agrément

Dès lors que le DREETS constate que les conditions de fonctionnement d'un SPST ne satisfont pas aux obligations du titre II (« Services de prévention et de santé au travail ») du livre sixième de la quatrième partie du code du travail, et notamment celles du cahier des charges national de l'agrément, il peut refuser l'agrément ou le renouvellement d'agrément sollicité.

En droit, un seul motif de non-conformité aux dispositions du titre II peut justifier un refus (art. D. 4622-49) pour les SSTA également (D.717-43 du CRPM).

En pratique, chaque DREETS pourra avoir une interprétation plus ouverte et appréciera, en fonction des réalités locales, si elle doit retenir un ou plusieurs dysfonctionnements importants pour refuser un agrément.

En revanche, le DREETS ne peut pas refuser l'agrément à un SPST sur la base de dispositions qui ne sont pas prévues par le titre II du livre 6 de la quatrième partie du code du travail.

Exemple, le DREETS ne peut pas refuser d'agréer un SPST qui a recours à des malversations financières, car ce motif ne constitue pas une non-conformité aux dispositions du titre II. Le DREETS pourra, en revanche, faire un signalement au procureur de la République sur la base des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale.

Le refus d'agrément doit être réservé aux cas où la DREETS estime que le SPST est dans l'incapacité de se mettre en conformité par rapport aux dysfonctionnements constatés, dans un délai de 2 ans maximum ou si le SPST refuse de s'engager à se mettre en conformité, ou dans les cas où les dysfonctionnements sont tels qu'ils empêchent le SPST d'exécuter sa mission.

Il en va de même pour les SSTA.

5.4. Conséquences du refus ou du retrait d'agrément

En cas de refus ou de retrait d'agrément par le DREETS, le SPST n'est pas/plus autorisé à assurer les missions des SPST.

Dans le cadre d'un SPST non agréé, le médecin du travail bénéficie toujours de la qualité de médecin du travail, car il dispose des titres pour pouvoir exercer cette spécialité médicale.

Il convient de préciser que l'absence d'agrément d'un SPST est sans incidence sur l'avis émis par le MT dès lors qu'il n'est pas contesté (Soc, 17 déc 2014, n°13-12277)

S'agissant des conséquences juridiques d'un retrait ou d'un refus d'agrément, le SPST peut présenter une nouvelle demande d'agrément à la DREETS, car admettre le contraire aurait des conséquences trop lourdes sur le SPST notamment en cas de licenciement du personnel. Si le SPST dépose un dossier d'agrément identique à celui qui a fait l'objet d'un refus ou d'un retrait d'agrément, cette demande doit être traitée, par la DREETS comme un recours gracieux.

Point de vigilance : il convient de rappeler qu'en application de l'article D. 4622-51 du code du travail (dernier alinéa), le président du SPSTI doit informer chaque entreprise adhérente dès la réception de la notification de la décision prononçant la réduction de la durée de l'agrément ou son retrait.

Pour les SSTA : le Directeur général de la MSA ou son représentant, informe chaque entreprise cotisante et travailleur non salarié agricole adhérent volontaire dès la réception de la notification de la décision prononçant la réduction de la durée de l'agrément ou son retrait (dernier alinéa du D.717-46 du CRPM).

5.5 Pour les services de santé au travail (SSTA) :

Depuis la loi du 2 août 2021, les DREETS procèdent à l'agrément des SSTA après avis du médecin inspecteur du travail (art D. 717-43 du CRPM)

-La procédure d'agrément « conditionnel » (voir point 5.1) est prévue au 1° de l'article D. 717-46 du CRPM.

6. Formalisation de la décision d'agrément

6.1. Les règles de forme relatives à la décision d'agrément

6.1.1. Les règles de motivation relatives à la décision d'agrément

La décision est préparée au sein du Pôle T, par l'agent instructeur en général, soit en collaboration avec le MIT, soit en s'appuyant sur l'avis rendu par le MIT. Comme toute décision administrative individuelle, les décisions d'agrément, d'agrément « conditionnel », de refus ou de retrait d'agrément doivent être motivées : chaque décision comporte l'énoncé des éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement. Ces éléments sont en règle générale issus des éléments présents dans l'avis rendu par le MIT.

La motivation ne doit pas nécessairement être longue, mais elle doit être claire et précise. La motivation doit être adaptée aux circonstances de l'affaire.

L'absence ou l'insuffisance de motivation entache la décision d'un vice de forme, pouvant entraîner son annulation devant le tribunal administratif pour illégalité.

6.1.2. La signature de la décision d'agrément

C'est le DREETS ou, par délégation, le chef de pôle T ou son représentant, qui signe la décision relative à l'agrément.

6.1.3. Les voies et délais de recours

Le délai pour former un recours hiérarchique et/ou contentieux est de deux mois à compter de la réception de la notification de la décision. La mention des voies et délais de recours figure dans la décision administrative. A défaut, ce délai n'est pas opposable au requérant. Saisi d'un tel recours, le ministre peut annuler ou réformer la décision du DREETS. Il statue dans un délai de quatre mois. Le silence gardé pendant plus de quatre mois vaut décision d'agrément (c. trav., art. R. 4622-52 al. 2).

Focus sur un recours hiérarchique formé par un tiers au SPST

Lorsque le recours hiérarchique a été exercé par une partie autre que le SPST, ce recours doit dès lors être regardé comme formé par un tiers au SPST.

Le second alinéa de l'article R. 4622-52 du code du travail dispose que « le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément » ; tel qu'ainsi aménagé, ce recours hiérarchique ne saurait dès lors être exercé que par celui qui a intérêt à obtenir initialement la délivrance d'une décision administrative en tout ou partie favorable à l'agrément, à savoir le service de prévention et de santé au travail.

La contestation, par un tiers, d'une décision portant sur l'agrément peut néanmoins être examinée dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 243-3 du code des relations entre le public et l'administration qui disposent que « l'administration ne peut retirer [...] un acte non réglementaire non créateur de droits que s'il est illégal et si le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant son édicton ».

L'autorité ministérielle, saisie d'une telle contestation, ne pourra dès lors légalement se prononcer sur le recours que si la décision contestée a moins de quatre mois.

6.1.4. La diffusion de la décision d'agrément

Il apparaît important qu'une copie de la décision d'agrément soit envoyée au MIT, au RUD, au RUC et à l'IT compétents. Si la décision ne suit pas l'avis émis par le MIT, ou ne reprend pas certains des éléments mis en exergue par le MIT, il est nécessaire que le chef de pôle T échange avec son MIT pour expliquer les raisons ayant entraîné cette divergence.

Une décision d'agrément (acte administratif de nature individuelle) n'a pas à être publiée au recueil des actes administratifs (RAA) dans le département, car le RAA publie les actes réglementaires de portée générale pris par les services de l'État et non les actes de nature individuelle.

Par ailleurs, s'il n'apparaît pas opportun que la DREETS publie sur son site internet les décisions d'agrément, il est utile de publier, sur ce site, la liste des SPST interentreprises agréés en assurant sa mise à jour régulière.

6.1.5. Communication de l'avis du MIT

Toute personne a le droit d'obtenir communication des documents détenus dans le cadre de sa mission de service public par une administration, quels que soient leur forme ou leur support si les parties en font la demande (code des relations entre le public et l'administration, art. L. 311-1).

Le droit à communication ne concerne toutefois pas les documents préparatoires à une décision administrative tant qu'elle est en cours d'élaboration (code des relations entre le public et l'administration, art. L311-2 al. 2).

Néanmoins, les avis prévus par les textes législatifs ou réglementaires, au vu desquels est prise une décision rendue sur une demande tendant à bénéficier d'une décision individuelle créatrice de droits, sont communicables à l'auteur de cette demande dès leur envoi à l'autorité compétente pour statuer sur la demande (Code des relations entre le public et l'administration, art. L311-2 al. 2). En d'autres termes, l'avis du MIT est communicable au SPST si ce dernier en fait la demande, dès que cet avis a été envoyé à la DREETS.

Point de vigilance pour les SSTA : l'ensemble des dispositions du point 6.1 s'applique.

6.2. Le contenu de la décision d'agrément

6.2.1. La décision d'agrément doit contenir les points suivants

6.2.1.1 La fixation de la compétence géographique, professionnelle ou interprofessionnelle du SPSTI

L'article D. 4622-25 du code du travail précise en effet que « *le service de prévention et de santé au travail interentreprises est organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels* ». La DREETS fixe, dans le cadre de l'agrément, la compétence du service au vu des éléments contenus dans la demande. Ainsi elle ne peut pas en tant que tel déterminer une zone d'intervention qui ne correspondrait pas à ce qui figure dans la demande d'agrément, sinon cela équivaldrait à la requalifier.

Lorsque, exceptionnellement, un SPSTI demande une compétence géographique dépassant les limites de la région administrative, le dossier d'agrément est déposé auprès de la DREETS du « siège » du SPSTI, qui est aussi compétente pour s'engager dans la démarche de contractualisation (CPOM).

Un échange d'informations entre la DREETS du « siège » et les autres DREETS concernées doit alors se mettre en place au moment de la procédure d'agrément et de contractualisation pour recueillir, le cas échéant, tout élément d'appréciation utile à l'instruction de la demande sur le ou les territoires des DREETS concernées.

Point de vigilance pour les SSTA, la DREETS compétente est celle où se situe le siège de la caisse de MSA.

6.2.2. La décision d'agrément ne doit pas contenir les points suivants :

6.2.2.1 Le nombre de médecins du travail affectés à un secteur

L'ancien article D. 4622-26 alinéa 2 du code du travail prévoyait que l'agrément fixait le nombre de médecins du travail affectés à un secteur.
Cette exigence a été supprimée par le décret n°2022-1435 du 15 novembre 2022. L'agrément ne doit donc plus mentionner le nombre de médecins du travail affectés à un secteur.

6.2.2.2 Le nombre de salariés suivis par équipe pluridisciplinaire de santé au travail ou par médecin du travail

L'ancien article D. 4622-48 du code du travail alinéa 3 prévoyait que l'agrément fixait l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail (SPSTA) ou, pour les SPSTI, par équipe pluridisciplinaire de santé au travail.
Cette exigence a été supprimée par le décret n°2022-1435 du 15 novembre 2022. L'agrément ne doit donc plus mentionner cette information.

6.2.2.3 L'insertion d'une clause de revoyure

Certaines DREETS considèrent qu'un SPST qui présente des non-conformités aux dispositions du titre II peut se voir délivrer un agrément pour une durée de 5 ans, tout en prévoyant dans la décision d'agrément une clause de revoyure qui précise que le service doit se mettre en conformité sur un certain nombre de points.

Cette solution n'est juridiquement pas acceptable. En effet, dès lors qu'un SPST présente des dysfonctionnements, il faut soit lui refuser l'agrément, soit lui délivrer un agrément « conditionnel ».

Point de vigilance : pour les SSTA, un arrêté du ministre chargé de l'agriculture fixe les modalités de détermination des effectifs de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, notamment ceux des médecins du travail (article R.717-51-2 du CRPM).

Toutefois, un décret en Conseil d'État, en cours d'élaboration, supprimera l'article R. 717-51-2 du CRPM. À la suite, l'arrêté du 5 mai 2025 sera abrogé.

Dans l'attente de cette suppression, il conviendra de ne pas refuser l'agrément sur le seul motif du non-respect des normes d'effectifs fixés par l'arrêté du 5 mai 2025, mais de vérifier que la caisse concernée a pris des mesures pertinentes et suffisantes pour recruter les effectifs manquants et limiter les effets négatifs sur la réalisation de l'offre de services.

6.2.3. La lettre d'accompagnement à la décision d'agrément

Des DREETS accompagnent leur décision d'agrément d'observations, en indiquant que le SPST doit se mettre en conformité sur un certain nombre de points. Ce n'est pas l'objet de la lettre d'accompagnement.

La DREETS, dans cette lettre d'accompagnement, peut préciser les points sur lesquels le SPST doit se mettre en conformité et qui ont été relevés dans la décision d'agrément conditionnel. Cette lettre peut également être le vecteur de remarques visant à améliorer le fonctionnement d'un SPST dans le cas d'une délivrance d'agrément de 5 ans ou d'un agrément conditionnel.

En revanche, la DREETS ne peut pas demander, dans cette lettre d'accompagnement, à un SPST de se mettre en conformité sur des points qui constituent des motifs de refus d'agrément ou de délivrance d'un agrément conditionnel et qui ne sont pas mentionnés dans la décision d'agrément.

La lettre d'accompagnement de la décision d'agrément ne doit pas être trop prescriptive, car elle pourrait être requalifiée en décision.

Point de vigilance : la procédure est identique pour les SSTA.

7. Le suivi des SPST agréés

La DREETS ne peut pas se limiter à un contrôle au moment de la demande d'agrément. Un suivi régulier des SPST doit être mis en place et ses modalités déterminées (« *contrôle au fil de l'eau* » : *circ. du 9 nov. 2012, p. 78 et suivantes* « *Le contrôle et le pilotage des SST par l'État* »), notamment pour pouvoir présenter chaque année au comité régional de prévention et de santé au travail les modalités d'application au niveau régional du cahier des charges national de l'agrément † (c. trav., art. D. 4622-49-2).

Ce suivi régulier permet de disposer de nombreux éléments d'information sur le SPST, qui seront utiles au moment de la demande de renouvellement d'agrément. C'est également grâce à ce suivi que la DREETS peut, le cas échéant, mettre en œuvre les procédures de modification, de retrait d'agrément ou de délivrance d'un agrément « conditionnel » (c. trav., art. D. 4622-51).

Il est nécessaire d'avoir dans chaque DREETS un agent dédié au suivi des SPST (selon les régions : agent du pôle T ou assistant de l'inspection médicale), tenant à jour un tableau de suivi des SPST (coordonnées, compétences, dates d'agrément, durées, etc....) et permettant au chef de pôle T d'avoir une vision globale, une cartographie des SPST.

Les modalités de suivi du SPST durant l'agrément peuvent être les suivantes :

- la programmation de rencontres régulières entre la DREETS et organes dirigeants du SPST, selon un échéancier à déterminer ;
- des contacts ponctuels avec des membres du conseil d'administration, de la commission de contrôle, le directeur, le secrétaire du CSE (pour les services autonomes de santé au travail) ;
- des contacts réguliers du MIT avec le SPST ; le MIT doit aussi jouer un rôle d'accompagnement des SPST.
- Présence de la DREETS aux réunions de la commission de contrôle s'ils y sont invités ;
- les informations reçues par le MIT (notamment les titres des médecins du travail et les procédures d'autorisations de licenciement de médecins du travail) ;
- les échanges entre l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétente pour le SPST et le MIT et les informations données par les agents de contrôle de l'inspection du travail compétents pour les entreprises adhérentes au SPST (signalement de difficultés) point régulier sur la mise en œuvre du CPOM, lequel constitue un moment privilégié de suivi du service ;
- en cas d'agrément « conditionnel », un suivi régulier au cours de la période maximale de deux ans semble nécessaire (c. trav., art. D. 4622-51 1°) ainsi que la préparation de la phase de transition vers l'éventuel agrément de cinq ans ;
- idem en cas de demande de mise en conformité précédant un retrait d'agrément ou une réduction de la durée de l'agrément (c. trav., art. D. 4622-51 2°).

8. Les agréments spécifiques

8.1. Agréments pour le suivi des travailleurs temporaires

Les dispositions de droit commun en matière de SPST ne peuvent pas être appliquées sans aménagement aux travailleurs temporaires, en raison de leur situation particulière.

Ainsi, les travailleurs temporaires sont des salariés mis à la disposition temporaire d'un client utilisateur pour l'exécution d'une/ de mission(s), par une entreprise de travail temporaire. Ces missions sont généralement de courte durée et la mise à disposition doit être rapide. Les travailleurs peuvent en outre être inscrits à plusieurs entreprises de travail temporaire.

L'article L.1251-22 du code du travail, fixe les règles suivantes :

- Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.
- Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de prévention et de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.
- Lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, les salariés peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.
- Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite un suivi individuel renforcé au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Les SPST compétents pour le suivi des travailleurs temporaires sont, soit des services autonomes, soit des services interentreprises qui font l'objet d'un agrément spécifique délivré par le DREETS.

Compétence géographique propre :

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises agréé pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires constitue un secteur à compétence géographique propre réservé à ces salariés. (art. R.4625-4 al.2)

Ce secteur peut être commun à plusieurs services de prévention et de santé au travail interentreprises agréés pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires.

Ainsi, les entreprises de travail temporaire qui ne disposent pas d'un service autonome de prévention et de santé au travail doivent adhérer à un SPSTI agréé pour exercer les missions de santé au travail en faveur des travailleurs temporaires (article R.4625-4 du code du travail).

Absence d'obligation de création d'un centre médical fixe :

Le secteur réservé aux travailleurs temporaires n'est pas soumis à l'obligation de créer au moins un centre médical fixe tel que prévu par l'article D. 4622-27 du code du travail pour les autres secteurs des SPSTI. Lorsqu'aucun centre médical fixe n'est créé, ce secteur est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

Un secteur à compétence géographique réservé aux salariés temporaires peut désormais être commun à plusieurs SPSTI disposant d'un agrément spécifique pour le suivi des salariés temporaires (article R. 4625-5 du code du travail).

Point de vigilance : L'agrément ne peut donc être refusé sur ce motif par le DREETS
--

Dérogation à l'interdiction d'affectation exclusive d'un médecin du travail au secteur réservé aux travailleurs temporaires

L'affectation d'un médecin du travail au secteur réservé aux travailleurs temporaires ne peut être faite à titre exclusif.

Lorsque les caractéristiques particulières du secteur l'exigent, une dérogation peut être accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (article R. 4625-6 du code du travail)

L'avis du médecin inspecteur du travail est sollicité par le DREETS.

8.2. Agréments complémentaires pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants

Les DREETS seront attentifs aux critères définissant le cahier des charges et qui sont :

1. La validité ou la demande concomitante d'agrément prévu à l'article L. 4622-6-1 du code du travail ;
2. La délimitation de la compétence géographique demandée par le service, dans la limite régionale, pour l'agrément complémentaire ;
3. Les attestations en cours de validité de la formation spécifique et, le cas échéant, des modules complémentaires mentionnés au titre 1er ;
4. Le nombre de professionnels de santé au travail du service disposant d'une attestation de formation spécifique et des modules complémentaires en cours de validité adaptés aux travailleurs suivis ;
5. Le nombre maximum de travailleurs exposés, souhaité par le service, pouvant faire l'objet d'un suivi individuel renforcé, en justifiant l'adéquation de ce nombre avec le 4° et les autres moyens alloués.

Afin d'aider les DREETS à évaluer l'adéquation entre le 4° et le 5°, la réglementation dispose que le nombre de travailleurs exposés suivis n'excède pas, pour un médecin du travail à temps plein :

- a) 900, s'il ne suit que des travailleurs exposés faisant l'objet d'un classement en catégorie A ou faisant l'objet d'examens complémentaires réguliers en dosimétrie interne ;
- b) 3 000, s'il ne suit que des travailleurs exposés faisant l'objet d'autres suivis que ceux mentionnés au a).

Lorsque le médecin du travail est assisté d'autres professionnels de santé formés dans les conditions de l'arrêté fixant les critères requis pour l'obtention de l'agrément complémentaire, en fonction de son équipe pluridisciplinaire et des moyens matériels dont il dispose :

- a) le nombre mentionné au a) du 3° peut être porté jusqu'à 1 500 ;
- b) le nombre mentionné au b) du 3° peut être porté jusqu'à 3 800.

À partir de ces maximums, la DREETS peut apprécier les adéquations avec d'autres types de travailleurs suivis ou des mixtes entre a) et b) par une simple règle de trois. À part dans le secteur du nucléaire, ces maximums ne devraient pas être atteints.

Durée de l'agrément complémentaire

Le premier agrément complémentaire est délivré pour une période de 5 ans.

Lors de chaque renouvellement de l'agrément complémentaire, la demande est accompagnée de la mise à jour des attestations de formation des professionnels de santé au travail en cours de validité.

Le renouvellement de l'agrément complémentaire peut être demandé en même temps que le renouvellement de l'agrément.

Dysfonctionnement

Lorsque la DREETS constate que les conditions de fonctionnement du service de santé au travail ne sont pas satisfaisantes au regard des obligations du service, elle peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

1. En cas de demande ou de renouvellement d'agrément complémentaire, délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelables, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de prévention et de santé au travail. Lorsqu'à l'issue de cette période le service de santé au travail satisfait à ses obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans ;
2. Dans la période d'agrément complémentaire :
 - a) Soit mettre fin à cet agrément ;
 - b) Soit modifier cet agrément.

Ces mesures, qui font l'objet d'une décision motivée, sont mises en œuvre après demande de mise en conformité par la DREETS, celle-ci devant inviter le SPST à se mettre en conformité dans un délai n'excédant pas 6 mois. Cette invitation doit se faire par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Dans sa décision la DREETS rappelle au président du service de prévention et de santé au travail son obligation d'informer individuellement les entreprises adhérentes de la modification ou du retrait de l'agrément.

Point d'attention : Les décisions de l'autorité administrative qui affectent l'agrément produisent les mêmes effets sur l'agrément complémentaire (art. R. 4451-86).

Motifs de refus :

L'agrément complémentaire ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité au cahier des charges de l'agrément complémentaire.
Tout refus d'agrément est motivé.

Le silence gardé pendant plus de six mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut refus d'agrément. Le silence gardé pendant plus de six mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut refus d'agrément.

Réf : Arrêté du 6 août 2024 relatif à la formation des médecins du travail et autres professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé d'un travailleur exposé aux rayonnements ionisants et aux conditions de délivrance de l'agrément complémentaire des services de santé au travail

Annexes

Annexe 1 : Exemple d'une décision relative à l'agrément

Focus sur une décision d'agrément type (agrément « conditionnel » d'un SPSTI)

Vu le code du travail, notamment les articles D. 4622-48 à R. 4622-52,

Vu la demande d'agrément présentée par le SPSTI, et reçue le X,

Vu l'/les avis du/des médecins du travail du SPSTI,

Vu l'avis de la commission de contrôle ou du comité interentreprises en date du X,

Vu l'avis du médecin inspecteur du travail en date du X,

Vu l'engagement précis et daté du SPSTI en date du X,

Considérant, sur l'agrément prévu au 1° de l'article D.4622-51,

En application du 1° de l'article D. 4622-51 du code du travail, la DREETS peut délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité par le service de prévention et de santé au travail, lorsque les conditions de fonctionnement du SPSTI ne sont pas conformes aux prescriptions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, et notamment celles du cahier des charges national de l'agrément

Considérant sur l'assiette de cotisation, ce qui suit,

Il ressort des pièces du dossier et notamment de la grille de cotisations du SPSTI que ce service a mis en place une assiette de cotisation calculée sur la masse salariale,

En vertu des dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail, les frais liés à l'adhésion à un SPSTI sont calculés exclusivement en fonction du nombre de salariés des entreprises adhérentes. Ce SPSTI ne pratiquant pas une facturation fondée sur ce principe « per capita », il ne respecte pas les dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail et du h) du 1° du I de l'article D.4622-49-1 du code du travail.

Considérant sur le contenu du dossier médical en santé au travail, ce qui suit,

Il ressort de l'analyse des dossiers médicaux en santé au travail par le médecin inspecteur du travail qu'un grand nombre de DMST de travailleurs au sein de ce SPSTI ne comportent pas :

- d'informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé (caractéristiques du ou des postes de travail, secteur d'activité dans lequel il exerce, données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité », mesures de prévention mises en place) ;
- d'informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé.

Ce SPSTI ne respecte pas ainsi les dispositions des articles L. 4624-8 et R. 4624-45-4 du code du travail et du e) du 2° du I de l'article D.4622-49-1 du code du travail.

Considérant, sur la transmission annuelle des données d'activité à la DGT, ce qui suit,

Il ressort des pièces du dossier que le SPSTI n'a pas transmis pour l'année 2024 à la DGT les données d'activités de son SPSTI.

Ce SPSTI ne respecte pas ainsi les dispositions de l'article D. 4622-57 du code du travail et du c) du 3° du I de l'article D.4622-49-1 du code du travail.

Considérant, sur le nombre de membres de l'équipe pluridisciplinaire, ce qui suit,

Il ressort des pièces du dossier que le SPSTI suit 24 000 salariés avec un effectif de 2 médecins du travail en équivalent temps plein (ETP), 2 infirmiers en santé au travail en ETP, 3 intervenants en prévention des risques professionnels en ETP. Les effectifs de l'équipe pluridisciplinaire se révèlent insuffisants pour assurer notamment le suivi médical des travailleurs et pour réaliser des actions en milieu en travail.

Ce SPSTI ne respecte pas ainsi les dispositions du a) du 4° du I de l'article D.4622-49-1 du code du travail.

Considérant, sur le nombre de centres fixes ce qui suit,

Il ressort des pièces du dossier que le SPSTI dispose de 5 secteurs géographiques et interprofessionnels, mais seulement 2 d'entre eux disposent d'un centre médical fixe.

Ce SPSTI ne respecte pas ainsi les dispositions de l'article D. 4622-27 qui dispose que chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe et le d) du 5 d de l'article D.4622-49-1 du code du travail.

Considérant, sur la délivrance d'un agrément de deux ans à ce SPSTI,

Au regard du non-respect du principe du « per capita », de la non-complétude du DMST, de la non-transmission des données d'activités à la DGT, du nombre insuffisant de médecins du travail, du nombre insuffisant de centres médicaux fixes, les conditions de fonctionnement de ce SPSTI ne satisfont pas aux obligations du titre II (« Services de prévention et de santé au travail ») du livre sixième de la quatrième partie du code du travail ni aux critères du cahier des charges nationales de l'agrément prévus à l'article D. 4622-49-1 du code du travail. La DREETS est ainsi fondée à délivrer à ce service un agrément conditionnel. Ce délai doit permettre à ce SPSTI de se mettre en conformité avec les prescriptions légales et réglementaires en application des articles D. 4622-51 et D. 4622-49-1 du code du travail,

D E C I D E

Article premier : le SPSTI est agréé pour une durée de deux ans.

Article deuxième : le SPSTI dispose d'une compétence interprofessionnelle sur le département de Paris hormis le secteur d'activité du bâtiment et des travaux publics.

Article troisième : le SPSTI doit se mettre en conformité sur les dysfonctionnements listés ci-dessus.

Article quatrième : Le SPSTI devra bénéficier de 3 médecins du travail en équivalent temps plein, de infirmières et de 3 IPRP pour assurer le suivi des 24 000 salariés.

Annexe 2 : Exemple d'une décision relative à l'agrément dans un SSTA

Focus sur une décision d'agrément type (agrément « conditionnel » d'un SSTA)

Vu le code rural et de la pêche maritime et le code du travail, notamment les articles L.717-4 et D.717-43 et suivants du code rural et de la pêche maritime et L. 4622-8-1 du code du travail.

Vu la demande d'agrément présentée par le SSTA, et reçue le X,

Vu l'/les avis du/des médecins du travail du SSTA,

Vu l'avis du médecin inspecteur du travail en date du X,

Vu l'engagement précis et daté du SSTA en date du X,

Considérant, sur l'agrément prévu au 1° de l'article D.717-46,

En application du 1° de l'article D.717-46 du code rural et de la pêche maritime, la DREETS peut délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelables, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité par le service de prévention et de santé au travail, lorsque les conditions de fonctionnement du SSTA ne sont pas conformes aux prescriptions du titre I du livre VII de la partie réglementaire du code rural et de la pêche maritime, et notamment celles du cahier des charges national de l'agrément

Considérant sur le contenu du dossier médical en santé au travail, ce qui suit,

Il ressort de l'analyse des dossiers médicaux en santé au travail par le médecin inspecteur du travail qu'un grand nombre de DMST de travailleurs au sein de ce SSTA ne comportent pas :

- d'informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé (caractéristiques du ou des postes de travail, secteur d'activité dans lequel il exerce, données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité », mesures de prévention mises en place) ;

- d'informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé.

Ce SSTA ne respecte pas ainsi les dispositions des articles D.717-44 et le e du 2° du D.717-45 du code rural.

Considérant, sur l'absence de cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle,

Il ressort des pièces du dossier que le SSTA ne dispose pas d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce SSTA ne respecte pas ainsi les dispositions de l'article D.717-45 4° qui dispose qu'une cellule pluridisciplinaire opérationnelle de maintien en emploi assure les missions prévues à l'article L.4622-8-1 du code du travail.

Considérant, sur la délivrance d'un agrément de deux ans à ce SSTA,

Au regard de la non-complétude du DMST, de la non-transmission des données d'activités au ministère chargé de l'agriculture et à la DGT, du nombre insuffisant de médecins du travail, de l'absence de cellule pluridisciplinaire opérationnelle de prévention de la désinsertion professionnelle, les conditions de fonctionnement de ce SSTA ne satisfont pas aux obligations du titre I (« réglementation du travail salarié ») du livre sept « dispositions sociales » de la partie réglementaire du code rural et de la pêche maritime ni aux critères du cahier des charges nationales de l'agrément prévus à l'article D.717-45 du code rural et de la pêche maritime. La DREETS est ainsi fondée à délivrer à ce service un agrément conditionnel. Ce délai doit permettre à ce SSTA de se mettre en conformité avec les prescriptions légales et réglementaires en application des articles D.717-43 et D.717-44 du code rural et de la pêche,

D E C I D E

Article premier : le SSTA est agréé pour une durée de deux ans.

Article deuxième : le SSTA doit se mettre en conformité sur les dysfonctionnements listés ci-dessus.

Annexe 3 : liste des documents demandés pour l'instruction de la demande d'agrément des SSTA.

L'attestation de certification du SSTA et le rapport d'audit établi par l'organisme certificateur
Le règlement intérieur de la caisse de MSA
Le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail MSA (PSST national)
Le plan pluriannuel local de santé et sécurité au travail (PSST local)
La grille des cotisations
Le bilan de la convention d'objectifs et de gestion (COG) MSA pluriannuelle
Le rapport d'activité annuel du SSTA de l'année N-1 ou N-2
Le rapport d'activité annuel de la caisse centrale MSA (CCMSA) de l'année N-1 ou N-2
Le nombre total des entreprises suivies en N-1 ou N-2
Le nombre de médecins du travail en équivalent temps plein affectés au sein du SSTA et l'effectif correspondant en précisant le nombre de salariés relevant d'un suivi individuel renforcé ainsi que le nombre de médecins à recruter pour la période de l'agrément demandé
Le nombre de salariés suivis en année N-1 ou N-2
Le nombre de non-salariés (adhérents volontaires) suivis en année N-1 ou N-2
Le nombre de collaborateurs médecins recrutés en année N, N-1 et N-2
Le nombre d'internes en médecine du travail accueillis au sein du SSTA ou susceptibles de l'être
Le nombre de médecins engagés dans une procédure d'autorisation d'exercer individuelle (PAE) au moment de la constitution du dossier de demande d'agrément
Le nombre d'infirmiers en santé au travail recrutés ou à recruter et les justificatifs de formation ou d'inscription en formation de ces infirmiers conformément à l'article R.717-52-11 du CRPM
Le nombre d'intervenants en prévention des risques professionnels recrutés ou à recruter et leurs domaines de compétence
Le nombre d'assistants des SSTA recrutés ou à recruter et les missions qui leur sont confiées
Le nombre et la qualité des autres personnels affectés au SSTA
Le cas échéant, les modèles de protocoles de délégation en application des articles L.717-1 et R.717-52-3 du CRPM
Le cas échéant, le ou les protocoles de collaboration avec les médecins praticiens correspondants prévu par les articles L.717-1 et R.717-52-4 du CRPM
Le plan de formation des personnels du service de santé au travail en agriculture
La description des locaux et des équipements du SSTA
Les mesures prises par le SSTA pour assurer la conformité de son système d'information aux réglementations et normes en vigueur à la date de la demande d'agrément et à leurs évolutions, concernant le dossier médical en santé au travail, l'utilisation de l'INS et l'interopérabilité du système
Les modalités de coordination des actions en matière de PDP entre les travailleurs sociaux MSA et le SSTA
Les modalités de mise en œuvre de la télésanté au travail
La composition de la cellule pluridisciplinaire opérationnelle (CPO), ses modalités d'organisation et de recours, et le cas échéant les conventions passées avec les partenaires
Le cas échéant, les conventions passées avec les employeurs publics
L'avis du comité de la protection sociale des salariés (CPSS), du comité de la protection sociale des non-salariés (CPSNS) ou du conseil d'administration de la caisse locale de MSA sur le dossier de demande d'agrément
L'avis du ou des médecins du travail sur le dossier de demande d'agrément