



Rapport d'activité **2024**

SERVICE MÉDICAL
INTERENTREPRISES
DU TRAVAIL



Chiffres clés



Responsable de la publication et rédaction : Direction Générale SMIT
Conception graphique : Push & Pull Sarl
Crédits : MidJourney et Shutterstock (illustrations), Cellule Communication SMIT (photos)
Tous droits réservés
Version numérique : La version numérique de ce document est disponible sur www.smit.nc

Temps forts



La crise qu'a traversé la Nouvelle-Calédonie a engendré des perturbations profondes et diverses dans le tissu économique et social. Cette situation d'instabilité a exposé les dirigeants de sociétés et les travailleurs à des risques accrus pour leur santé physique et mentale, tant dans les entreprises directement touchées par les violences que dans celles qui, bien que moins affectées, ont subi les répercussions indirectes de la crise.

Dans son rôle de conseil et de proximité, les équipes pluridisciplinaires du SMIT se sont mobilisées plus particulièrement auprès des entreprises entre 5 et 49 salariés de la zone Nouméa, Grand Nouméa (à l'exception du Mont-Dore, zone non sécurisés), pour :

1. **Accroître la présence institutionnelle** du SMIT en multipliant les visites sur site auprès des entreprises ;
2. **Être à l'écoute des employeurs et salariés** lors des visites d'entreprises afin de recueillir leurs besoins et préoccupations ;
3. **Fournir à chaque entreprise visitée un document de synthèse** détaillant les aides disponibles et accessibles, pour les informer et les soutenir efficacement ;
4. **Informar les entreprises visitées de leur taux de conformité** concernant la surveillance obligatoire de l'état de santé des salariés, afin, s'ils le souhaitent et que la situation le permet, de les accompagner vers le respect de cette obligation.

Cette action s'est déroulée entre le 15 juillet et le 16 août 2024 et a mobilisée :

4 médecins
du travail

5 infirmiers/ères
santé au travail

1 conseillère santé
sécurité au travail

2 assistantes santé
sécurité au travail sur la zone
de Voh-Koné et Pouembout

2 auxiliaires médicales
(pour la mise à jour des données
des fiches de contact des sociétés)

L'action a mobilisé 2 journées entières par semaine sur la période ; les résultats bruts affichent :

1284 entreprises
identifiées entre
5 et 49 salariés

59 entreprises ont
accueilli les
professionnels du SMIT

37 entreprises n'ont pas
souhaité recevoir
les professionnels du SMIT

301 prises de
contact

Un taux de prise
de contact de

23 %

Un taux d'absence
de réponse de

54 %

(surtout lors de la prise de contact par mail)

Un questionnaire a été menée sur les entreprises contactées et/ou visitées portant sur **différents thèmes** :

- l'état d'esprit de la gérance
- l'état d'esprit des salariés
- les actions mises en œuvre (sans solde, chômage partiel, licenciement, ...)
- les constats : absentéisme, arrêts, démission, abandon de poste
- les attentes envers le SMIT

Sans doute, compte tenu de la proximité de la démarche avec les actions de soutien à l'économie mises en place par la Nouvelle-Calédonie et l'Etat, les réponses ont montré **une résilience des entrepreneurs et des salariés** :

- les gérants contactés ont indiqué subir des difficultés et avoir une inquiétude pour l'avenir, en lien avec les dispositifs reconduits ou non d'aides sur le chômage notamment.
- Peu connaissait l'association APESA, spécialisée dans l'écoute des entrepreneurs. Le SMIT s'est donc fait un relais pour la communication de ce dispositif autour de la prévention des suicides chez les chefs d'entreprises.
- Les salariés ont exprimé leur inquiétude quant à la survie de leur entreprise, tout en étant volontaire pour la recherche de solution (baisse de salaire, ...)
- Il n'y a pas eu de constat de la part des employeurs d'une augmentation des absences pour maladie ou une hausse des déclarations d'accidents du travail. Des licenciements ont été faits pour différentes raisons : négociation, abandon de poste, ...
- La démarche du SMIT a été appréciée et le souhait de poursuivre dans cette proximité a été exprimé.

C'est en ce sens que le Conseil d'Administration a demandé son renouvellement sur l'année 2025, à l'issu des dispositifs de chômage soutenus par l'Etat.

Sommaire

Le mot de la Direction	7
1. Le service	8
2. Les actions en milieu de travail	16
3. Les suivis de santé individuels	24
4. Les budgets	38
5. Les perspectives	46

Le mot de la Direction



Xavier MARTIN
Directeur Général du SMIT

Marqué par les émeutes et les destructions d'entreprises, le cocon économique de la Nouvelle-Calédonie a été fortement ébranlé. Épargné, les locaux du SMIT ont pu dès début juin, de nouveau accueillir les agents. Je tiens particulièrement à remercier chacun d'entre eux pour avoir répondu présent, dans un contexte difficile.

Les équipes du SMIT ont été mobilisées pour épauler les employeurs et les salariés. **Une campagne téléphonique** a été menée auprès des entreprises afin de recueillir leurs besoins en termes d'écoute et d'accompagnement sur les conditions de travail. Pour ce faire, les professionnels de santé et les conseillers santé sécurité au travail ont été formés sur la santé mentale : repérage et orientation. Ces prises de contact ont parfois donné lieu à des rencontres avec les employeurs renforçant ce lien consacré par la réglementation.

L'année 2024 a également été marquée par des départs, directement liés aux tensions sociales et économiques. Les ressources médicales se sont vues amputées de 4 médecins du travail (dont 1 CDD). L'effectif de médecins du travail oscille aujourd'hui entre 4 et 6 médecins (dont 2 en CDD), ce qui est insuffisant pour répondre aux besoins présumés en matière de suivi de santé au travail.

Le SMIT demeure par ailleurs méconnu par les employeurs et les salariés dans son rôle et ses missions. **L'accent doit être mis sur la communication et une plus grande proximité avec le monde économique.** Cependant, le manque de ressources médicales met un frein aux projets "d'aller vers" les entreprises.

Ce n'est bien sûr pas un renoncement, mais au contraire un nouveau défi que l'ensemble des salariés du SMIT relèveront sur les années du projet de service, pour qu'Ensemble, la Prévention soit un levier de productivité et de bonnes conditions de travail.



01. Le service

- 10 Son rôle et ses missions
- 10 Ses engagements
- 10 Ses missions
- 11 Les différents métiers
- 12 Répartition des effectifs
- 13 Agrément
- 14 Gouvernance
- 15 Conseil d'administration
- 15 Comité de Direction
- 16 Organigramme

Son rôle et ses missions

Le cœur de l'action du service de santé au travail est la prévention. Il veille à préserver l'intégrité physique et morale des travailleurs, dans leur contexte professionnel. Il est l'interlocuteur

privilegié des salariés et des employeurs car c'est le seul acteur qui allie connaissance de l'état de santé des salariés et connaissance du monde du travail.



Ses engagements

- + Neutralité
- + Ecoute
- + Proximité
- + Confiance
- + Confidentialité
- + Conseils

Ses missions

Les missions du service sont nombreuses :

- conduire les actions de santé au travail ;
- apporter une aide aux entreprises, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- conseiller les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail ;
- accompagner dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité lors de changements organisationnels importants ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques, des effets d'expositions et de leur âge ;
- participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination, des actions de sensibilisations sur la consommation d'alcool et de drogue, gestes et postures, hygiène alimentaire, ...
- contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs, notamment en informant et sensibilisant aux situations de handicap au travail.

“ Nous vous remercions pour votre prise de contact et de nouvelles de notre bien-être qui sont très appréciées. Par ce courriel, nous revenons vers vous concernant votre proposition de visite et d'explications pour une planification des visites médicales à mettre à jour pour nos salariés. ”
- La Seigneurie Pacifique.

Les différents métiers

LES INFIRMIERS SANTÉ AU TRAVAIL

Ils réalisent des entretiens de suivi de santé appelés **Visites d'Information et de Prévention (VIP)** initiales ou périodiques.

Ce sont des acteurs indispensables à la pluridisciplinarité afin d'accroître les visites de santé au travail mais également une présence en entreprises. Ils ont un rôle propre infirmier et réalisent des missions confiées sous protocole par les médecins du travail.

LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Ils animent et coordonnent des équipes pluridisciplinaires en santé au travail.

Leurs missions principales consistent à mener des actions de prévention, de conseils et d'informations auprès des entreprises et des salariés dans un objectif de maintien dans l'emploi, en bonne santé.



LES CONSEILLERS ET LES ASSISTANTS EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ils assurent les **visites d'entreprises, les études de poste, les mesures météorologiques et tout autre demande prescrite par le médecin du travail.**

Les assistants réalisent les fiches d'entreprises et participent à la diffusion des campagnes de prévention dans les entreprises.

LES ASSISTANTS MÉDICAUX

Ils sont le **premier contact avec les salariés en visite**. Ils contribuent à la qualité de nos services par l'accueil des salariés et la garantie de la traçabilité des données. Ils réalisent les examens précliniques sous protocole du médecin du travail, en fonction des risques auxquels sont soumis les salariés.

Répartition des effectifs

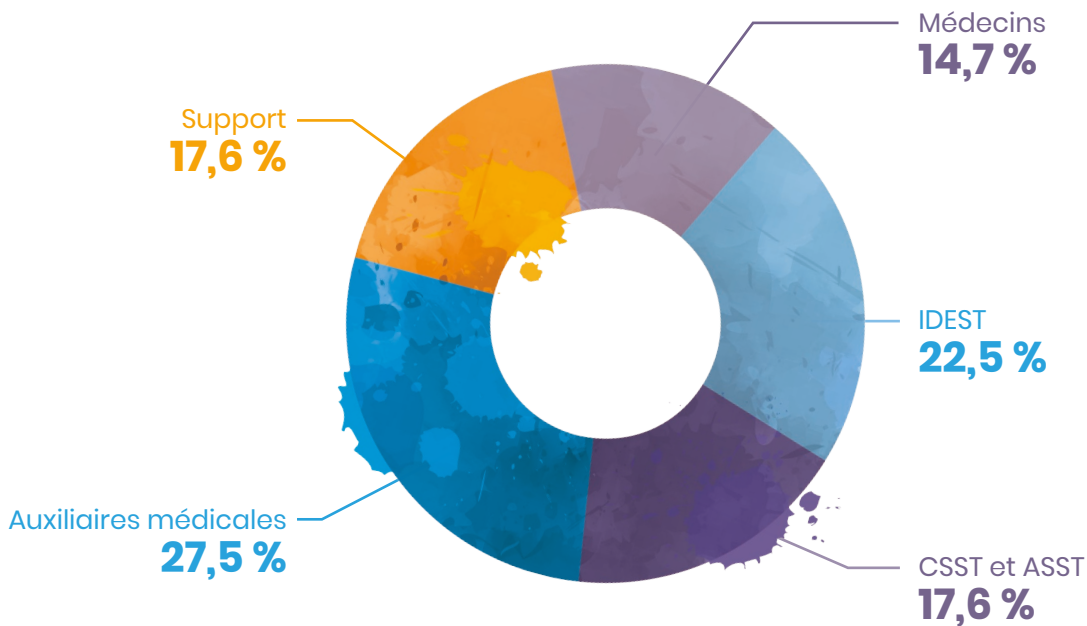
Les équipes du SMIT sont scindées en deux pôle :

- le pôle **médical, para-médical et actions en milieu de travail**
- le pôle **support**

40 **salariés** travaillent au SMIT. Les effectifs sont stables depuis 5 ans.

Les médecins représentent 15 % des effectifs, les infirmiers santé au travail 23 %, les conseillers et assistants santé sécurité au travail 18 % et les auxiliaires médicales 28 %. La part d'équipe pluridisciplinaire (hors auxiliaires médicales) dédiée aux visites de santé au travail et aux actions en milieu de travail est de **56 %**. Le support (management, budget, secrétariat et informatique) représente **18 %** de l'effectif global.

Répartition des effectifs 2024



Tout emploi confondu, les femmes représentent **74%** des effectifs du SMIT. Les moins de 35 ans représentent **13 %** de l'effectif global ; les plus de 55 ans, **39 %**.

La moyenne d'âge des médecins est de **58 ans** (contre 62 ans en 2023).*

	Moins de 35 ans	35 et 39 ans	40 et 44 ans	45 et 49 ans	50 et 54 ans	55 et 59 ans	60 et 64 ans	65 ans et +	Total
Femmes	11 %	13 %	9 %	8 %	9 %	11 %	6 %	6 %	74 %
Hommes	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	8 %	4 %	6 %	26 %
Total	13 %	15 %	11 %	9 %	11 %	19 %	9 %	11 %	100 %

*Il est à noter que 2 médecins situés dans la tranche 35/54 ans ont démissionné en cours d'année 2024.

Agrément

Le SMIT fonctionne avec un agrément de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Continue (anciennement DTE), obtenu le 28 janvier 2021. L'activité est ainsi assujetti à certains critères :

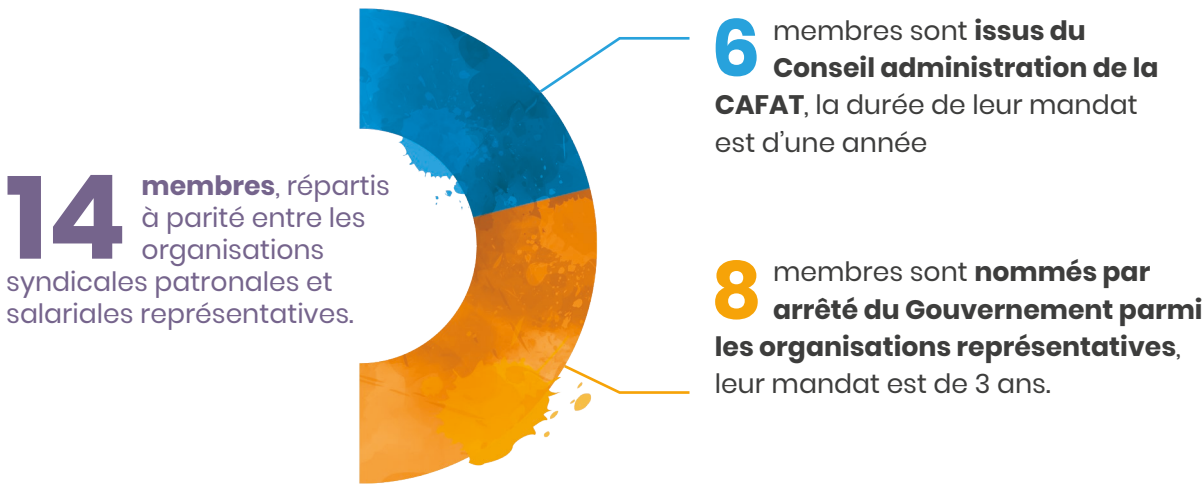
- une couverture géographique assurée
- des moyens humains médicaux, para-médicaux et techniques dédiés

- des équipements adaptés mis à disposition
- un projet de service

Il est recherché une qualité de l'offre de service tant sur le temps consacré aux visites de santé que sur les actions en milieu de travail, avec la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans le respect de la réglementation en vigueur.

Gouvernance

→ Le Conseil d'Administration est composé de :



→ Le bureau est renouvelé chaque année : la présidence et la vice-présidence sont assurées à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des salariés ;

Le secrétaire est obligatoirement issu du collège salariés ; il est nommé par ses pairs. Il régie, par ses délibérations, les affaires du SMIT, il vote les budgets et les états prévisionnels de dépenses du service.

Conseil d'administration

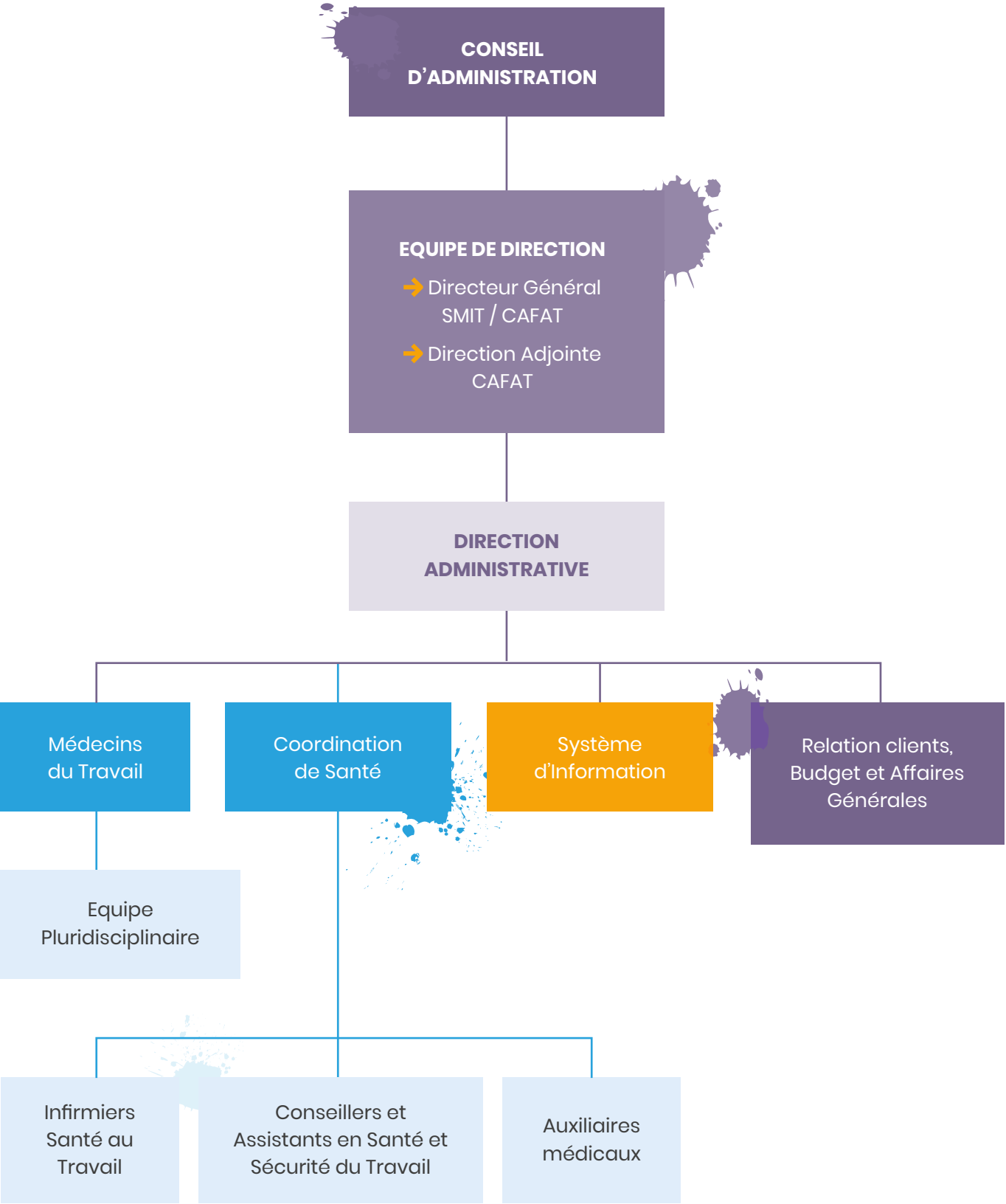
BUREAU	➔ Nathalie CHAINE ➔ Marie-Claire MARECHAL ➔ Jean-Pierre KABAR	Présidente (collège salarié) Vice-Présidente (collège employeur) Secrétaire (collège salarié)
Membres du collège employeur issus du CA CAFAT	➔ Patrick DUPONT ➔ Jean-Philippe VOLLMER ➔ Xavier BENOIST	
Membres du collège salariés issus du CA CAFAT	➔ Anne-Marie HARBULOT-BLANDEL ➔ Jérôme LE PECHOUX	
Membres du collège employeur nommés par arrêté du Gouvernement	➔ Sabine SANTA ➔ Viviane DAMIENS ➔ Patrick NICOL	
Membres du collège employeur nommés par arrêté du Gouvernement	➔ Eddy SIRO ➔ Henriette STRETER ➔ Charles TUFALE	

Comité de Direction

La gestion quotidienne du SMIT est organisée par le comité de Direction qui met en œuvre les actions approuvées par le conseil d'administration.

Directeur Général	Xavier MARTIN
Directrice Administrative	Varinka FOLZ
Médecin Coordonnateur	Dr. Frédéric PELTIER-BLANC
Cadre Coordonnateur de Santé	Maidier EYHERABIDE
Chef du service informatique	Isabelle BAUMGARTNER

Organigramme





02. Les Actions en milieu de travail

- 18 Secteurs d'activités
- 19 Répartition des visites par secteurs d'activités
- 20 Déplacements
- 21 Champ de compétence
- 22 Fiche d'entreprise
- 23 Conseils, sensibilisations

Secteurs d'activités

Un service de santé au travail interentreprises repose sur la mutualisation des moyens pour préserver la santé des salariés au sein de l'ensemble des secteurs d'activités économiques.

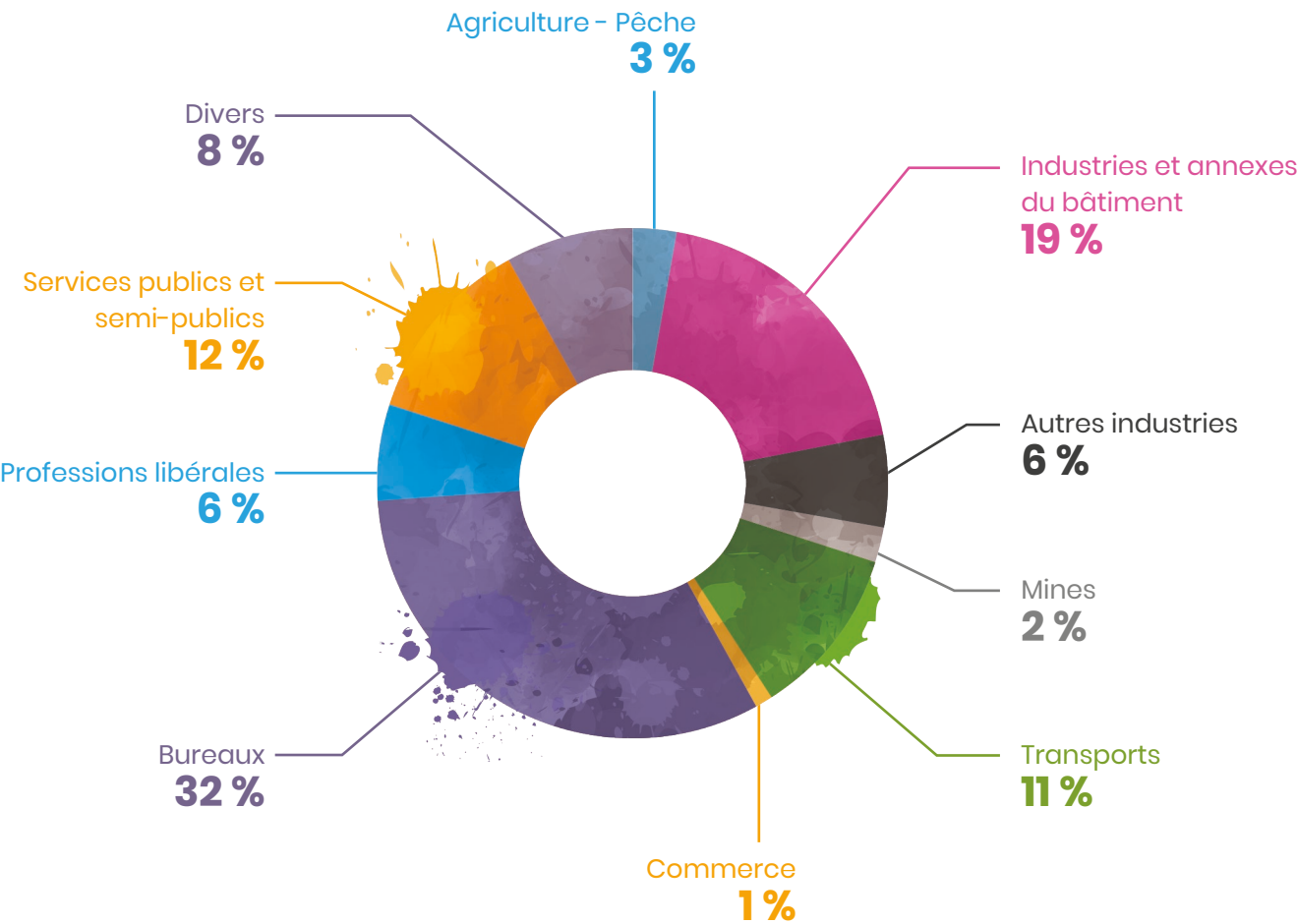
Le défi permanent est l'adaptation au monde du travail qui est en constante évolution avec des enjeux de sociétés nouveaux : l'accompagnement du vieillissement de la population active, le télétravail, le drive, ... ainsi que le développement de la Qualité de Vie au Travail.

10 142 entreprises qui sont affiliées au SMIT par leur enregistrement auprès de la CAFAT.

La proportion des entreprises de moins de 20 salariés représente 95 % du tissu économique calédonien.

58 494 salariés et contractuels dépendant du SMIT.

Répartition des salariés vus par secteurs d'activités



Répartition des visites par secteurs d'activités

On observe que le suivi de santé est plus particulièrement assuré dans les entreprises avec un effectif supérieur à 49 salariés qui représente **51 %** du total des visites.

Cela s'explique par la structuration de ces sociétés qui sont plus au fait de leurs obligations réglementaires.

Répartition des visites réalisées, par effectifs salariés des entreprises



Les efforts du service doivent donc se porter sur les petites et très petites entreprises pour les sensibiliser sur leurs obligations en matière

de suivi de santé et les épauler dans la mise en œuvre de la prévention.

Déplacements

En 2024, le SMIT s'est déplacé à 9 reprises dans les différentes communes du Sud et du Nord de la Nouvelle-Calédonie avec ses 2 centres mobiles, 11 permanences ont été tenues sur le centre de Koné et 2 vacations aux îles Loyautés. Les déplacements ont été interrompus entre

le 20/05/2024 et le 30/09/2024, en raison de l'insécurité sur les routes et des problèmes de planification avec la déserte aérienne.

Des visites de santé au travail ont été faites directement en entreprises à 8 reprises.



5 349 salariés ont pu bénéficier d'une visite de santé au travail à proximité de leurs lieux de travail et de résidences grâce à ces déploiements.

Champ de compétence

Le SMIT a la responsabilité du suivi de santé de l'ensemble des entreprises du secteur privé dès qu'un salarié est embauché ; les contractuels des établissements ou collectivités du secteur public dépendent également de notre service.

A partir d'un certain seuil (1 000 salariés), des entreprises peuvent créer un service autonome de santé au travail qui doit être agréé par la Direction du Travail et de l'Emploi. En Nouvelle-Calédonie, on dénombre 3 services autonomes dans le secteur privé et 1 dans le secteur public.

Salariés et contractuels suivis par les services de santé au travail - 2024

SMIT	58 494
Prony Resources	1 334
KNS	1 308
SLN	2 110
CHT (public)	1 243

Les employés des administrations publiques, d'état ou des collectivités ne sont pas suivis par le SMIT, cela représente 17 593 fonctionnaires (source : rapport d'activité de la CAFAT 2024).

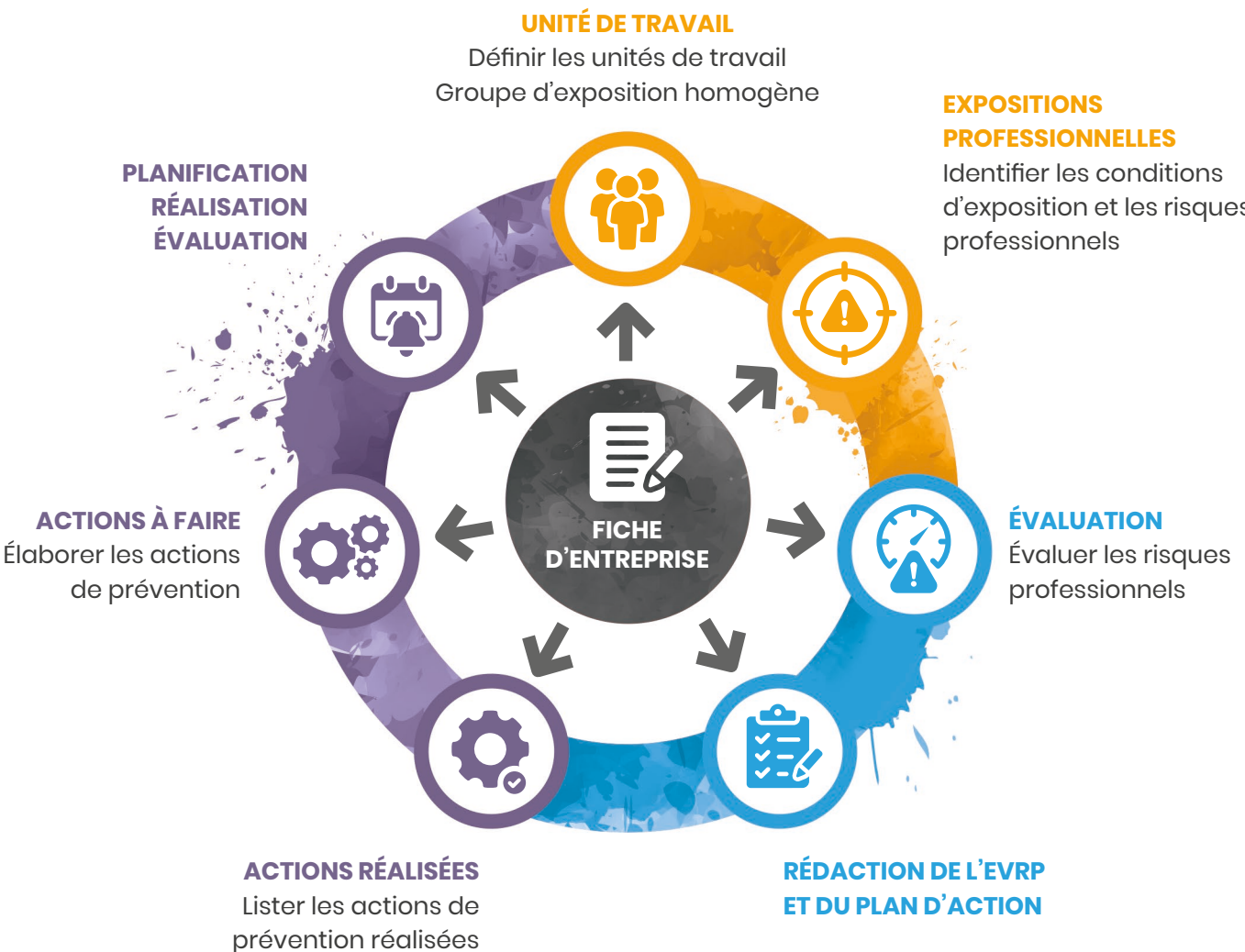
Fiche d'entreprise

Ce document doit être produit par le SMIT pour toutes les entreprises de plus de 5 salariés ou avec un effectif moindre si le secteur expose à des risques relevant du suivi individuel renforcé.

La fiche d'entreprise **répertorie les risques existants** dans l'entreprise, par unité de travail ; y sont également notés les recommandations pour supprimer ou réduire les risques. Elle permet de tracer les expositions professionnelles. Le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire remet le document

à l'employeur en prenant le temps d'expliquer les préconisations faites. La Direction du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Continue peut consulter la fiche d'entreprise, ainsi que les agents des services de prévention de la CAFAT.
Référence : Article R. 263-78 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Ce document est le préalable à l'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP) que doit réaliser l'employeur.



Conseils, sensibilisations

Les actions en milieu de travail sont variées et s'adaptent aux besoins des entreprises. L'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire s'implique dans la réalisation d'actions de prévention primaires, tels que les sensibilisations au travail sur écran, les gestes et postures, la prévention au bruit, le risque routier, etc... Des outils et supports ont été élaborés et des formats de rencontres différents ont été proposés :

- ateliers de travail par secteur d'activité le midi avec pause repas,

- sensibilisations individuelles notamment pour le travail sur écran,
- présentations par unités de travail,
- etc...

La difficulté réside dans la disponibilité des chefs d'entreprise afin de pénaliser le moins possible leurs productions ; nonobstant l'obligation réglementaire à laquelle ils sont soumis.

Notre objectif demeure d'accompagner les employeurs et les salariés, en collaboration.



Bonjour ,
Nous tenons à vous remercier encore pour votre participation et cette belle collaboration avec le lycée Escoffier. Vous avez permis de passer des messages essentiels aux élèves et futurs citoyens de la Nouvelle Calédonie. Nos élèves nous ont d'ores et déjà fait des retours très positifs sur cette journée. Vous trouverez en pièce jointe l'article de notre journée qui sera diffusée sur notre site internet et sur le site du Vice Rectorat ”
- L'équipe du LPCH

Pour des raisons techniques, il n'a pas été possible de réaliser un décompte fiable et contextualisé des actions en milieu de travail au titre de l'année 2024.

03

Les Suivis de Santé Individuels

- 26 Différents types de suivis
- 27 Répartition des visites obligatoires
- 28 Répartition des visites non obligatoires
- 29 Projection du poids des visites obligatoires
- 30 Projection du poids des visites obligatoires et non obligatoires
- 31 Évolution et répartition des visites réalisées entre médecins et infirmiers
- 32 Les renvois des IDEST vers les médecins
- 33 Convention avec la Direction des Affaires Maritimes
- 34 Les avis rendus par les médecins
- 35 L'article 76 bis de l'AIT
- 36 Les protocoles
- 36 Les orientations vers le médecin traitant
- 37 Les orientations vers des spécialistes



Différents types de suivis

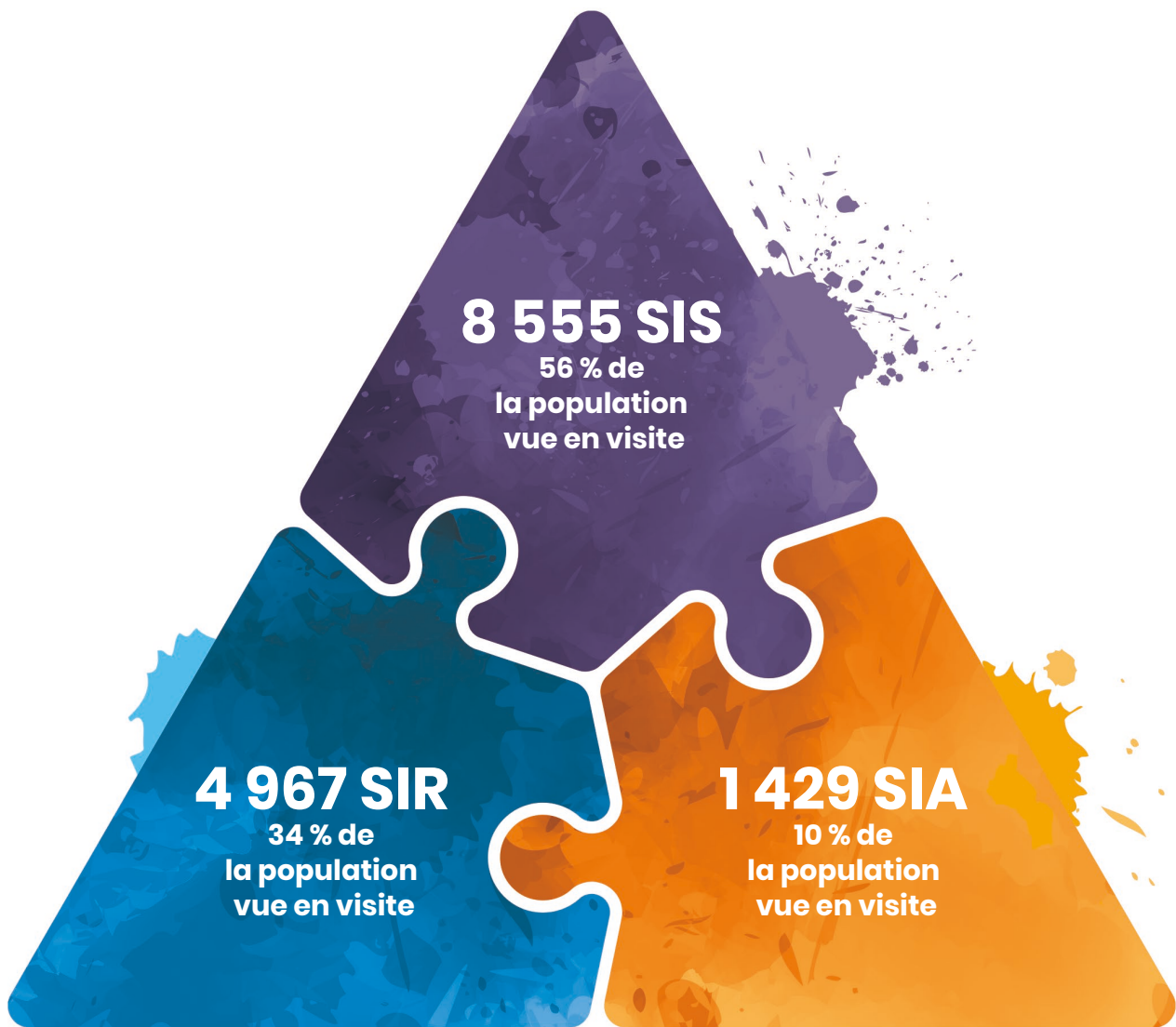
La réforme de 2020 a introduit trois types de suivis individuels :

→ **le suivi individuel renforcé (SIR)** qui concerne les salariés exposés aux risques amiante, plomb, hyperbare, travail en hauteur dont les opérations de montage et montage d'échafaudage, exposition aux produits cancérogènes, mutagènes ou avec un risque pour la reproduction, exposition aux rayonnements ionisants, expositions aux agents biologiques de groupes 3 et 4, les mineurs affectés à des travaux dangereux, les travailleurs devant disposer d'une autorisation

de conduite (engin de manutention ou de levage), travaux sous tension avec habilitation ;

→ **le suivi individuel simple (SIS)** qui vise les salariés non exposés aux risques listés ci-dessus et les femmes enceintes ou allaitantes ;

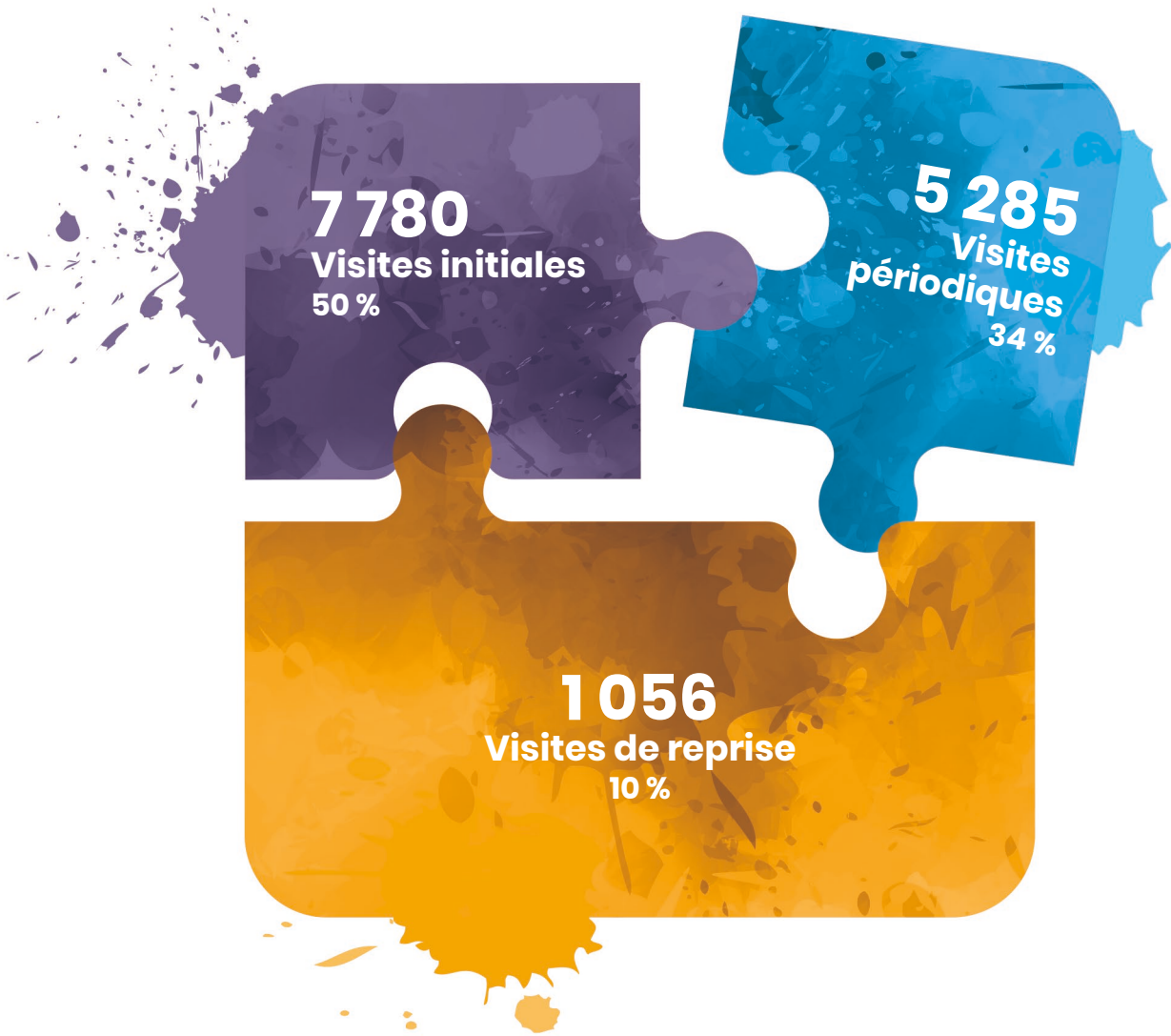
→ **le suivi individuel adapté (SIA)** qui s'applique aux conditions liées à la personne (travailleur en situation de handicap, mineur de moins de 18 ans ou d'une condition de travail particulière tel que le travail de nuit).



Répartition des visites obligatoires

Les professionnels de santé du SMIT ont réalisés **15 618 visites de santé au travail**.

Les visites obligatoires : initiales (à l'embauche), périodiques et de reprise du travail représentent la plus grande part de l'activité de suivi de santé.



La visite de reprise doit être organisée par l'employeur dans les cas suivants :

- après un arrêt de travail de plus de 30 jours quel que soit le motif (maladie ou accident du travail)
- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle.

La visite doit être demandée dès la reprise effective du salarié ; ne pas la faire pourrait remettre en cause certaines décisions disciplinaires, le contrat de travail demeurant suspendu. Le SMIT dispose d'un délai de 8 jours pour placer le rendez-vous ; dans l'intervalle le salarié peut reprendre son travail dans un environnement sécurisé.

Répartition des visites non obligatoires

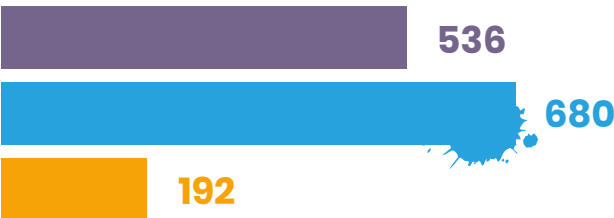
Au-delà des visites imposées par la réglementation, le SMIT dans son rôle de conseiller des employeurs et des salariés, peut être sollicité, tel que :

- A la demande de l'employeur : le salarié doit être en activité. Cette visite est motivée par une inquiétude quant à des changements de comportements, des propos inquiétants, ...
- A la demande du salarié : le salarié peut le faire lorsqu'il est en arrêt de travail ou

en activité. Il est libre d'en informer son employeur ou non. Le temps consacré à la visite ne pourra cependant être pris sur le temps de travail (congé, récupération, ...).

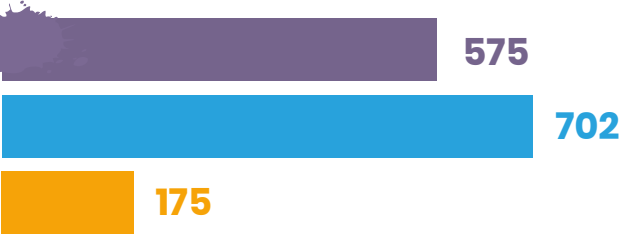
- La visite de pré-reprise : elle s'organise pendant l'arrêt de travail du salarié (arrêt de 3 mois et plus) et peut être sollicitée par lui-même, son médecin traitant ou le médecin contrôleur du Contrôle Médical Unifié de la CAFAT.

→ 2022



- Visite à la demande employeur
- Visite à la demande du salarié
- Visite de pré-reprise

→ 2023



→ 2024



Comparativement aux autres années et malgré les troubles qui ont impacté les entreprises et les salariés, il n'a pas été enregistré de pic dans les demandes salariés ou employeurs.

Le nombre de visites de pré-reprise demeure faible, malgré son intérêt pour une reprise plus sereine.

Projection du poids des visites obligatoires

Considérant ces pourcentages de salariés vus en visite qui sont similaires sur 2023 et 2024, on peut tenter une projection sur les salariés que devrait voir le service de santé au travail si

l'ensemble des employeurs du secteur privé et des collectivités employant des contractuels effectuaient leurs visites obligatoires : **embauche et périodique.**

Nombre de salariés déclarés à la CAFAT (gens de maison compris)	Répartition SIR (à revoir tous les 2 ans en visite intermédiaire)	Répartition SIS (à revoir tous les 5 ans)	Répartition SIA (à revoir tous les 3 ans)
58 494	35 %	55 %	10 %
Nombre de salariés que le SMIT devrait voir annuellement	10 237	6 434	1 950

Soit un total de 18 621 visites « Embauche » et « Périodique » annuelles, alors que celles-ci s'élèvent à **13 064 visites** sur l'année 2024 (19 606 en 2023).

l'employeur. Comparativement aux dossiers indemnisés par la CAFAT, les visites prises en charge par le SMIT représentent 30 % de ces arrêts, ce qui démontre une large méconnaissance des employeurs sur leurs obligations en l'espèce.

A ces chiffres, doivent s'ajouter les visites de reprises qui relèvent d'une obligation de

Visite de REPRISE : Obligatoire	Visites 2024	Indemnisations CAFAT (données 2023)
Après un congé maternité	147	1 452
Après une absence de 30 jours ou plus suite à une maladie ou un accident du travail	909	2 061

Projection du poids des visites obligatoires et non obligatoires

En hexagone, le décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail a permis aux IDEST de réaliser les visites de pré-reprise, de reprise et à la demande du salarié ou de l'employeur dans le cadre des **suivis individuels simples (SIS) ou adapté (SIA)**. Une décision du Conseil d'Administration datant du 04.08.2023 sollicitait également une évolution textuelle pour la prise en charge des visites à la demande et de reprise de travail après un congé maternité dans le cadre des suivis simples et adaptés. Malheureusement, les services du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ne se sont pas saisis de la demande, ce qui laisse un poids de plus de **4 000 visites aux médecins du travail**, alors que les infirmiers en santé au travail pourraient les prendre en charge.

Natures des suivis et des visites

Réalisés par un MDT	Nombre	Réalisés par un IDEST	Nombre
Suivi individuel renforcé : Revoyure tous les 2 ans (embauche ou visite intermédiaire)			
Examen Médical d'aptitude	5 118		
Visite intermédiaire		Visite intermédiaire	5 118
Suivi individuel simple : Revoyure tous les 5 ans			
Visite d'information et de prévention		Visite d'information et de prévention	6 434
Suivi individuel simple : Revoyure tous les 3 ans			
Visite d'information et de prévention*	650	Visite d'information et de prévention	1 300
Visites de reprises : tous les ans, selon une projection issue des stats CAFAT (indemnisations) et SMIT			
Visite de reprise après maladie ou AT	2 061		
Visite de reprise après congé maternité	1 452		
Totaux visites MDT	9 281	Totaux visites IDEST	12 852

* Le médecin du travail a l'obligation de voir les travailleurs en situation de handicap à l'embauche, la charge a donc été distribué ½ médecin et ½ IDEST.

Natures des visites

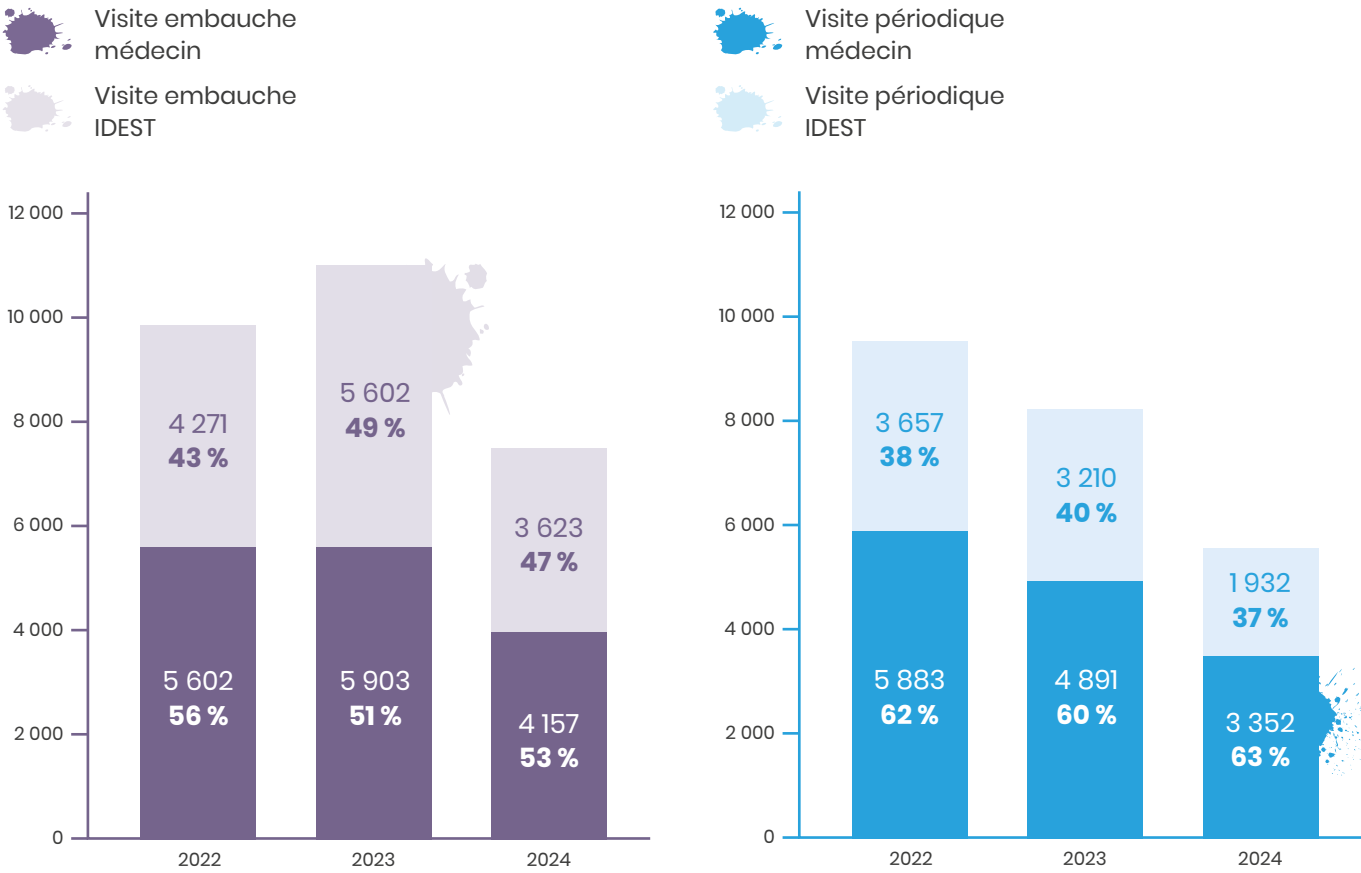
Réalisés par un MDT	Nombre	Réalisés par un IDEST	Nombre
Visites de pré-reprises : tous les ans			
Visite de pré-reprise**	294		
Visites à la demande : tous les ans			
À la demande du salarié	1 755		
À la demande de l'employeur	1 170		
À la demande du médecin du travail	1 755		
Totaux visites MDT	4 974	Totaux visites IDEST	0

CHARGE TOTALE MDT	14 255	CHARGE TOTALE IDEST	12 852
-------------------	--------	---------------------	--------

** La charge des visites de pré-reprise a été calculée en appliquant arbitrairement une part d'1/7ème sur les arrêts indemnisés

Évolution et répartition des visites réalisées entre médecins et infirmiers

Au fil des années de mise en œuvre de la réforme, la proportion de prise en charge par les infirmiers santé au travail pour les visites obligatoires est restée constante, ce qui démontre la nécessité qu'il y a d'enrichir le service de santé au travail avec ces nouveaux collaborateurs et de faire évoluer leur champ de compétence, dans les limites du rôle propre infirmier.



La réglementation prévoit la réorientation vers le médecin du travail lorsque lors de la visite, l'infirmier santé au travail estime qu'un avis médical est nécessaire ou que le suivi relève d'un suivi individuel renforcé.

En 2024, la proportion de réorientation de visite de l'infirmier vers le médecin est de **5 %**

Les renvois des IDEST vers les médecins

La somme des suivis individuels représente 14 951 types de suivis.

15 618 C'est le total des **visites réalisées** au SMIT.

La différence entre ces 2 chiffres (667) représente la part des salariés revus à plusieurs reprises par le SMIT pour différentes raisons :

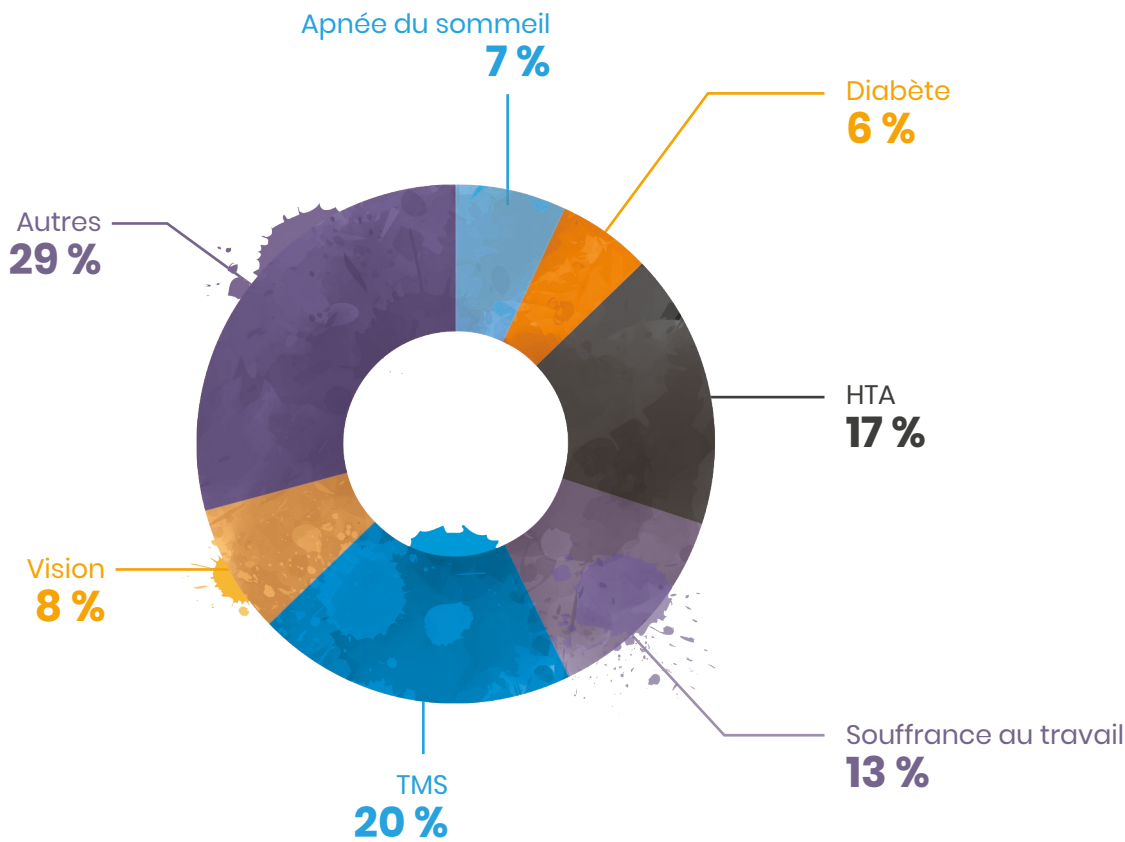
- visite à la demande du salarié
- visite à la demande du médecin du travail
- renvoi des IDEST vers les médecins du travail (276 renvois vers le médecin)

Les demandes dirigées par les IDEST vers les médecins ont des origines distinctes :

- la découverte d'un problème de santé au cours de l'entretien (33 %)

- la mauvaise indication des risques par l'employeur (35 %)
- un besoin d'aménagement de poste (2%)
- une erreur du motif de visite ex : visite périodique alors qu'il s'agit d'une visite de reprise du travail (10 %)

Les motifs liés aux problèmes de santé sont représentatifs des problèmes de santé publique connus en Nouvelle-Calédonie : le diabète, l'hypertension et l'apnée du sommeil. On retrouve également les troubles musculo-squelettiques, en écho aux statistiques de la CAFAT sur les déclarations de maladies professionnelles.



Convention avec la Direction des Affaires Maritimes



Le personnel « Gens de Mer » a l'obligation de disposer d'une aptitude à la navigation maritime délivrée par un médecin agréé par le **Service Santé des Gens de Mer de Bordeaux**, qui collabore avec **la Direction des Affaires Maritimes de la Nouvelle-Calédonie**. Le SMIT disposant de cet agrément pour le suivi des salariés du secteur privé, une convention a

été conclue avec la Direction des Affaires Maritimes pour la prise en charge des visites d'aptitudes à la navigation des fonctionnaires, travailleurs indépendant et salariés dépendant habituellement de services autonomes. Celle-ci a été conclue le 24 juin 2024, avec une rétroactivité au 1er septembre 2023.

	2023	2024
Nombre de visites réalisées	42	192
Coût (en XPF)	630 000	2 880 000

Les avis rendus par les médecins

Le médecin du travail peut remettre différents modèles d'avis à l'issue de sa visite :

- une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention
- une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention avec aménagement de poste (horaire, charge réduite, ...)
- un avis d'aptitude
- un avis d'aptitude avec aménagement de poste (horaire, charge réduite, ...)
- un avis d'inaptitude



En fonction des types de suivis, il devrait y avoir une distinction entre les avis issus d'une visite d'information et de prévention (VIP) qui donnent lieu à la remise d'une attestation et les avis rendus suite à un examen médical d'embauche (EMA) qui donnent lieu à la remise d'un avis

d'aptitude. En raison d'un retard dans la prise de l'arrêté par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour distinguer les formulaires, le développement informatique n'a pu être fait pour l'année 2024.

L'article 76 bis de l'AIT

La réglementation prévoit **la possibilité pour l'employeur de solliciter l'avis du médecin durant l'arrêt du salarié pour cause de maladie ou invalidité non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle** lorsque l'indisponibilité du salarié est égale ou supérieure à six mois. Le médecin ne statue pas sur une aptitude ou une inaptitude à la reprise du travail, mais sur une capacité à un retour à l'emploi dans les six mois suivants la visite.

L'application de l'article 76 bis de l'Accord Interprofessionnel du Travail (AIT) peut entraîner **le licenciement du salarié si l'intérêt de l'entreprise le justifie**, en particulier lorsque le remplacement du salarié absent est devenu nécessaire en raison de la perturbation apportée à la bonne marche de l'entreprise.

Selon une jurisprudence constante, l'avis du médecin est consultatif et ne peut à lui seul engager une procédure de licenciement :

« La régularité du licenciement n'est pas subordonnée à l'émission préalable d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail »

- Cour administrative d'appel de Paris 13/02/2017, n° 15PA04314

Les protocoles

La réglementation précise que le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits aux internes, infirmiers et assistants de service de santé au travail. Pour chaque risque professionnel, certains examens pré-cliniques ou complémentaires sont prescrits ; on peut citer :

- les expositions aux fumées de soudures qui nécessitent un examen de spirométrie ;
- les expositions au bruit où un audiogramme est réalisé ;
- la conduite et notamment de nuit où un test visuel et d'éblouissement est requis
- etc...

Ces examens sont réalisés à chaque visite périodique, ainsi les résultats, courbes peuvent

être comparés tout au long de la carrière professionnelle.

Préalablement à la visite avec le professionnel de santé, l'employeur doit faire la déclaration des risques auxquels le salarié est exposé, car tout travail expose à des contraintes, même le simple fait de travailler sur un écran. Suite au recueil de ces informations, le salarié est reçu par les auxiliaires médicales qui mettent à jour les données essentielles à la bonne tenue du dossier médical de santé au travail, relèvent les informations de biométrie médicale (poids, taille) et dans le cadre de protocoles établis, réalisent des examens précliniques : spirométrie, audiogramme, tests visuels.

Les orientations vers le médecin traitant

La santé au travail ayant un rôle purement préventif, les médecins du travail ne font pas d'arrêt de travail, ni de prescription de médicaments ; des orientations vers la médecine générale sont ainsi faites lorsqu'une pathologie est détectée, que l'état de santé est

jugé non stabilisé ou encore qu'il est constaté une inobservance du traitement, etc...

En 2024, **940 courriers (ou courriels)** auprès des médecins traitants ont été adressés.

Les orientations vers des spécialistes

Le médecin du travail peut avoir besoin pour prendre sa décision, d'examens plus spécifiques ; pour ce faire, il établit une prescription auprès de la spécialité médicale

ou para-médicale désirée. Cette ordonnance permet au salarié d'avoir la gratuité de l'examen. Ce sont **3 255 examens ou consultations** qui ont été réalisés par des spécialistes.





04. Les budgets

- 40 Le Budget Fonctionnement
 - 40 Les charges de personnel
 - 40 La formation
 - 41 Les autres services extérieurs
 - 41 Les achats
 - 42 Les services rendus par la CAFAT
- 43 Le budget Investissements
 - 43 Les logiciels
 - 43 Les matériels informatiques
- 44 Les taux de consommation

Le Budget Fonctionnement

Il regroupe :

- les charges de personnel,
- les charges locatives,
- les honoraires de prestataires externes,
- les achats de fournitures administratives et de petits matériels,
- la formation professionnelle
- et les services rendus par la CAFAT.

Il est à noter une charge complémentaire liée au **gardiennage des locaux**, à raison de 2 vigiles par jour, sur 6 mois pour un montant de plus de

7 millions.

Cette somme a pu être absorbée par les économies induites également en raison des émeutes.

Les charges de personnel

C'est le poste le plus important du budget de fonctionnement avec un réalisé qui s'élève à

432,3 millions de francs.

Il s'agit des :

- salaires,
- provisions de congés payés
- et cotisations sociales.

Le réalisé 2024 est légèrement supérieur à celui de 2023 : **91 %** au lieu de 86 % qui peut s'expliquer par les recrutements de médecins qui ont eu lieu en début d'année et le départ en retraite d'un médecin.

La formation

La formation des IDEST s'est achevée en septembre 2024 et a vu **5 diplômés** sur les 7 inscrits (l'une a été en congé maternité puis a quitté le SMIT en mars 2025 et l'autre est en session de rattrapage sur 2025).

Les autres services extérieurs

C'est le second poste le plus important avec un réalisé de **84 %**, bien inférieur à celui de 2023 : 93,4 %. Cela s'explique par l'arrêt des déplacements sur les îles et la grande terre sur le second semestre 2024, suite aux émeutes.

Les frais de formation du personnel sont restés soutenus :

5,4 millions de francs (prévisionnel de 7 millions xpf)

Les services rendus par la CAFAT se sont élevés à

39,9 millions de francs dépassant le budget prévisionnel de plus de 1,8 millions xpf

Le réalisé est de 84 % par rapport au budget prévisionnel (95,688 millions xpf).

Les achats

Il s'agit :

- de la consommation d'eau,
- d'électricité,
- le carburant de nos véhicules de services,
- la fourniture de linge de travail telles que blouses,
- chemises au logo du SMIT pour les déplacements en entreprises
- ainsi que les fournitures administratives.

Le réalisé est de **100 %** par rapport au budget prévisionnel (13,1 millions xpf).



Les services rendus par la CAFAT

La mutualisation des ressources est au cœur des préoccupations de la Direction Générale, c'est pourquoi le Smit fait appel à différents services de la CAFAT, facturés ensuite via une répartition du temps de travail des collaborateurs à la ligne « services rendus par la CAFAT ». Le budget 2024 a été fixé selon un calcul des répartitions de temps de travail qui sont réalisés a posteriori chaque année.

Suite à une décision du Conseil d'administration du 10.12.2024, ce montant sera fixe à partir du budget 2025, avec une clause de revoyure tous les 3 ans.

Pour l'année 2024, le montant s'est élevé à

38 millions xpf.



Le budget Investissements

Les investissements du Smit sont dirigés vers l'agencement sur fonds non propriétaires, l'achat de matériels informatiques ou médicaux, tels que :

- 2 appareils pour le champ visuel
- 10 audiogrammes

De nombreux travaux avaient été budgétés en 2024 afin de maintenir les locaux dans un bon état : réfection des sols, peinture de rafraîchissement, aménagement ergonomique de la salle d'examen d'ergovision, facilitant l'accès aux personnes à mobilité réduite. Suite aux exactions de mai, tous les travaux ont été annulés.

Les logiciels

Il s'agit des renouvellements de licences annuels (windows, ...) ainsi que les évolutions de notre applicatif confiées à nos sous-traitants, sous la supervision de notre chef du service informatique.

Le réalisé 2024 de la classe de compte 20 est de **80 %** avec un budget en diminution, les ressources disponibles des sous-traitants étant limitées.

Par ailleurs, l'interruption de nos activités durant plusieurs semaines, puis un redémarrage timide n'ont pas permis de travailler en mode projet sur les évolutions de l'applicatif métier.

Les matériels informatiques

L'année 2024 a également été marquée par des pannes d'électricité qui ont eu des répercussions sur le déroulement des visites, l'onduleur en place étant largement sous-dimensionné. Le fléchage de al dépense a donc été fait sur l'investissement d'un onduleur de plus grande

capacité : 3 heures d'autonomie (contre 30 minutes).

Le réalisé 2023 de la classe de compte 21 est de **23 %** (4,7 millions xpf sur 19,8 millions en budget prévisionnel).

Les taux de consommation

Pour l'année 2024, hormis le budget liés aux achats et travaux (compte 21), les taux de consommation des comptes à deux chiffres au niveau fonctionnement et investissements ont été supérieurs ou égaux à 80 %.

Fonctionnement



Budget prévisionnel en fonctionnement :

687 177 427 xpf

Budget réalisé : **622 504 368 xpf**

Taux de consommation : **91 %**

Investissement



Budget prévisionnel en investissement :

26 140 000 xpf

Budget réalisé : **9 333 501 xpf**

Taux de consommation : **36 %**



05. Les perspectives

- 48 Le projet de service
- 48 La conceptualisation des axes
- 49 Amélioration continue
- 50 Le E-service
- 51 Interopérabilité
- 52 Pérenniser les ressources
- 52 Stratégie globale : objectifs et moyens
- 53 Rappel des Axes du Projet de service

Le projet de service

Le SMIT s'inscrit dans l'axe stratégique n° 7 visant à « **rendre les milieux de vie favorables à la santé et au bien-être** », développé dans le plan DO KAMO. Ce projet de service, travaillé en équipe pluridisciplinaire et validé par le Conseil d'Administration du 08 décembre 2023, définit pour les 5 prochaines années les orientations et les priorités d'action du service.

Ce travail de projection tient compte des demandes des partenaires sociaux de faire évoluer la réglementation en matière de santé au travail, ce pan faisant partie intégrante de l'observatoire de la santé, avec un objectif calédonien d'évolution des dépenses de prévention voulu par le Gouvernement. Pour ce faire, il est important de débiter par un état des lieux :

→ Qu'attendent les employeurs et les salariés de la part du SMIT ?

- Sont-ils satisfaits des services rendus ?
- Quelles sont leurs attentes, leurs besoins ?

Ce projet de service a vocation à être un point zéro, permettant aux équipes du SMIT de recueillir les avis de ses « clients ». En parallèle, la poursuite d'une activité clinique soutenue et un présentiel accru en entreprises ou dans les lieux d'apprentissage seront aussi au programme.

Voici les challenges qui sont fixés :

- Une amélioration des services,
- une adaptation des moyens de communications pour une démarche de prévention plus inclusive,
- et bien entendu la poursuite des actions de maintien dans l'emploi.

La conceptualisation des axes

- + Ambitions
- + Suivi et évaluation de l'action
- + Contexte

- + Moyens
- + Contenu de l'action
- + Calendrier

Amélioration continue



La prévention de la désinsertion professionnelle est un axe du projet de service du SMIT. Il vise à identifier les personnes qui par leur santé ou leurs conditions de travail, leur âge, peuvent avoir un risque de perte d'emploi. Il est indispensable de travailler en réseau sur ce sujet, les freins au retour à l'emploi pouvant être sociaux, financiers, niveau de scolarisation, médicaux, etc... La Nouvelle-Calédonie et son tissu économique ayant été en grande difficulté sur l'année 2024 et les perspectives 2025 ne sont pas plus favorables, ce sujet demeure à construire.

Par ailleurs, des travaux ont été menés en commun par les services de santé au travail de l'hexagone avec l'appui de l'association PRESANSE sur le sujet de **l'amélioration du service en vue de l'obtention de la certification.** Bien que le SMIT ne soit pas soumis à cette réglementation en raison de la spécialité

législative de la Nouvelle-Calédonie sur la réglementation du travail, les équipes œuvrent au quotidien pour rendre le service attendu. Pour ce faire, il est indispensable de disposer d'un baromètre de la satisfaction des salariés et des employeurs : nos « Clients » qui soit renouvelé régulièrement afin de mesurer l'efficacité de nos actions et recueillir les besoins.

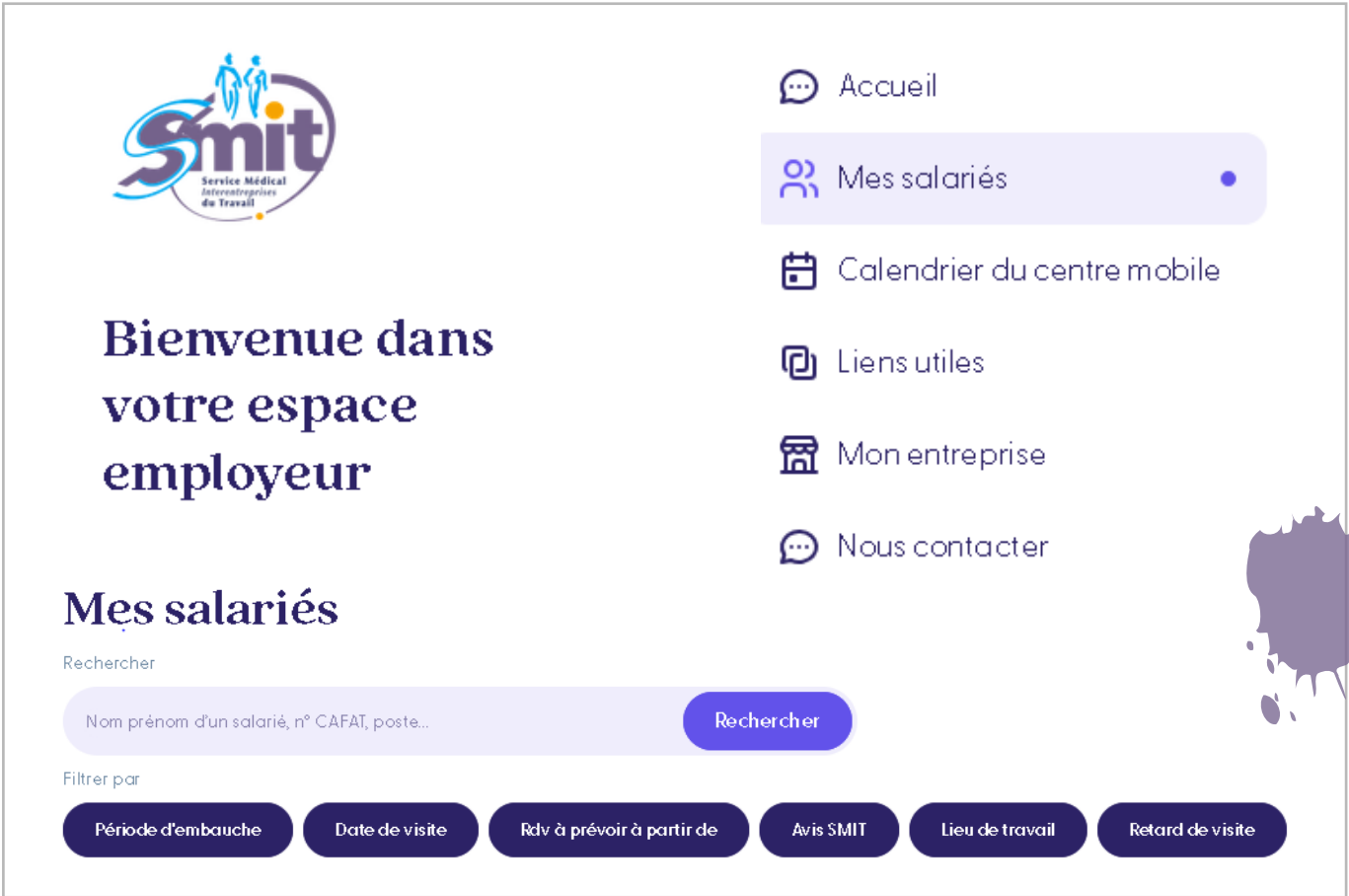
Améliorer l'accessibilité de nos services afin de simplifier et fluidifier les démarches des employeurs et des salariés est au cœur de nos réflexions, tout en maintenant un haut degré d'exigence sur la sécurité des données personnelles. L'adoption d'outils de e-service innovants a pour objectif d'offrir un service plus réactif et vise à renforcer l'efficacité, la satisfaction des usagers, et la capacité du service à répondre aux défis futurs.

Le E-service

Les employeurs disposent d'un Espace dédié qui leur permet :

- **de prendre directement les rendez-vous** « Embauche » et « Périodique » sur les agendas des professionnels de santé. Cela facilite l'organisation dans l'entreprise et d'avoir la main sur la planification en fonction des contraintes des équipes.
- **d'annuler les rendez-vous et de les reprogrammer.** Cela évite les mails et appels

au SMIT, l'employeur est autonome sur sa gestion du suivi de santé de ses salariés. Dès la page d'ouverture, les rendez-vous à venir sont répertoriés. Un onglet salarié permet l'édition de rapports selon différents filtres afin de faciliter le prévisionnel des rendez-vous au SMIT. Une fiche récapitulative concernant le salarié reprend la date d'embauche, le poste de travail, les risques déclarés, la dernière date de visite et l'avis du SMIT.



Des évolutions sont programmées pour l'année 2025, notamment la mise à disposition sur l'espace employeur des fiches de décision du

SMIT, regroupant ainsi sur un même espace les données essentielles à l'employeur pour répondre à ses obligations.

Interopérabilité

Cette ambition se positionne sur deux plans :

- le développement de collaborations stratégiques
- la modernisation de notre système d'information

Partenariats interinstitutionnels

Une collaboration entre l'ensemble des acteurs de la prévention est essentiel pour faire émerger une culture de la Prévention. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu par l'article Lp. 263-7 de la loi de pays n°2020-7 du 15 mai 2020 prévoit clairement cette interaction entre :

- le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
- la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs (CAFAT)

→ et le service de santé au travail (SMIT). Les orientations générales en matière de protection et de promotion de la santé, de la sécurité et d'amélioration des conditions de travail déclinées dans la réglementation du droit du travail, enrichi par le travail pluridisciplinaire du Plan DO KAMO nous prescrivent ces rapprochements pour un partenariat plus efficace, notamment pour le maintien en emploi et l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Le système d'information

Le SMIT collecte un grand nombre de données personnelles, dans le respect des obligations posées par le Registre Général de Protection des Données (RGPD), mais peu d'entre-elles peuvent faire l'objet d'une exploitation à viser épidémiologique.

Une amélioration de notre système d'information est donc une nécessité face aux nouvelles exigences en matière de suivi de santé, notamment lié aux expositions professionnelles (rayonnements ionisants, ...)

Pérenniser les ressources

Les ressources humaines sont les piliers d'une entreprise, il est donc primordial de rechercher la stabilité, la compétence et l'engagement des équipes. Assurer le développement des compétences et maintenir une dynamique de travail en équipe sont essentiels pour l'accomplissement de nos missions.

La stabilité des effectifs des médecins du travail est un challenge permanent, tant la pénurie est grande sur cette profession ; par ailleurs, la pyramide des âges des médecins présage de plus grandes difficultés encore dans les années à venir (rapport de branche 2022_PRESANSE). Aussi, il est impératif « d'innover par la création d'une gouvernance coordonnée et participative du système de santé incluant l'offre de prévention et l'offre de soins », tel que développé dans l'objectif stratégique n°3,

de l'axe II du plan DO KAMO. L'intégration des infirmiers santé au travail au sein du SMIT est un premier pas qui a vocation à s'amplifier tant cette pluridisciplinarité vient enrichir l'offre de prévention.

Le développement des compétences des collaborateurs est au cœur de la politique de ressources humaines, c'est pourquoi nous investissons notamment dans des programmes de formation continue qualifiants : Licence des infirmiers santé au travail avec l'ISTNF et l'Université de Lille dispensé en distanciel et présentiel, phytosanitaire.

Les défis ne manquent pas et ils ne peuvent être relevés sans une équipe compétente et engagée, au service des employeurs et des salariés.

Stratégie globale : objectifs et moyens

Sur l'année 2025, un accompagnement par un prestataire externe spécialisé dans l'organisation des services de santé au travail, notamment dans le cadre de la certification, sera envisagé, sous réserve de l'aval du conseil d'Administration.

Rappel des Axes du Projet de service

Le projet de service du SMIT se décompose en 4 axes, découpés eux-mêmes en fiches actions. Bien que mis en difficulté sur l'année 2024, et une relance difficile en 2025 compte tenu des effectifs restreints de médecins du travail, les en jeux sont toujours notre objectif.

Axe 1 Promotion de la prévention en santé au travail

- **Fiche action 1**
La prévention dans les enseignements techniques et professionnels du second degré et dans le cadre de l'apprentissage
- **Fiche action 2**
Accompagner les entreprises pour l'élaboration ou la mise à jour de leur évaluation des risques professionnels
- **Fiche action 3**
Adapter notre communication aux besoins des TPE et PME.

Axe 2 Maintien dans l'emploi

- **Fiche action 4**
Prévenir la désinsertion professionnelle
- **Fiche action 5**
Dialoguer avec le monde professionnel sur les aménagements des conditions de travail et le reclassement professionnel
- **Fiche action 6**
Promouvoir la visite de pré-reprise et la visite à la demande du salarié.

Axe 3 Amélioration de la qualité du service

- **Fiche action 7**
Évaluer la qualité de nos services
- **Fiche action 8**
Modernisation de notre système d'information

Axe 4 Construire la prévention et la santé au travail de demain

- **Fiche action 9**
Politique de ressources humaines
- **Fiche action 10**
Évaluer l'opportunité de mettre en place la téléconsultation.



SERVICE MÉDICAL
INTERENTREPRISES DU TRAVAIL

 2 rue Martial Danton Nouméa

 352 352

 smit.nc