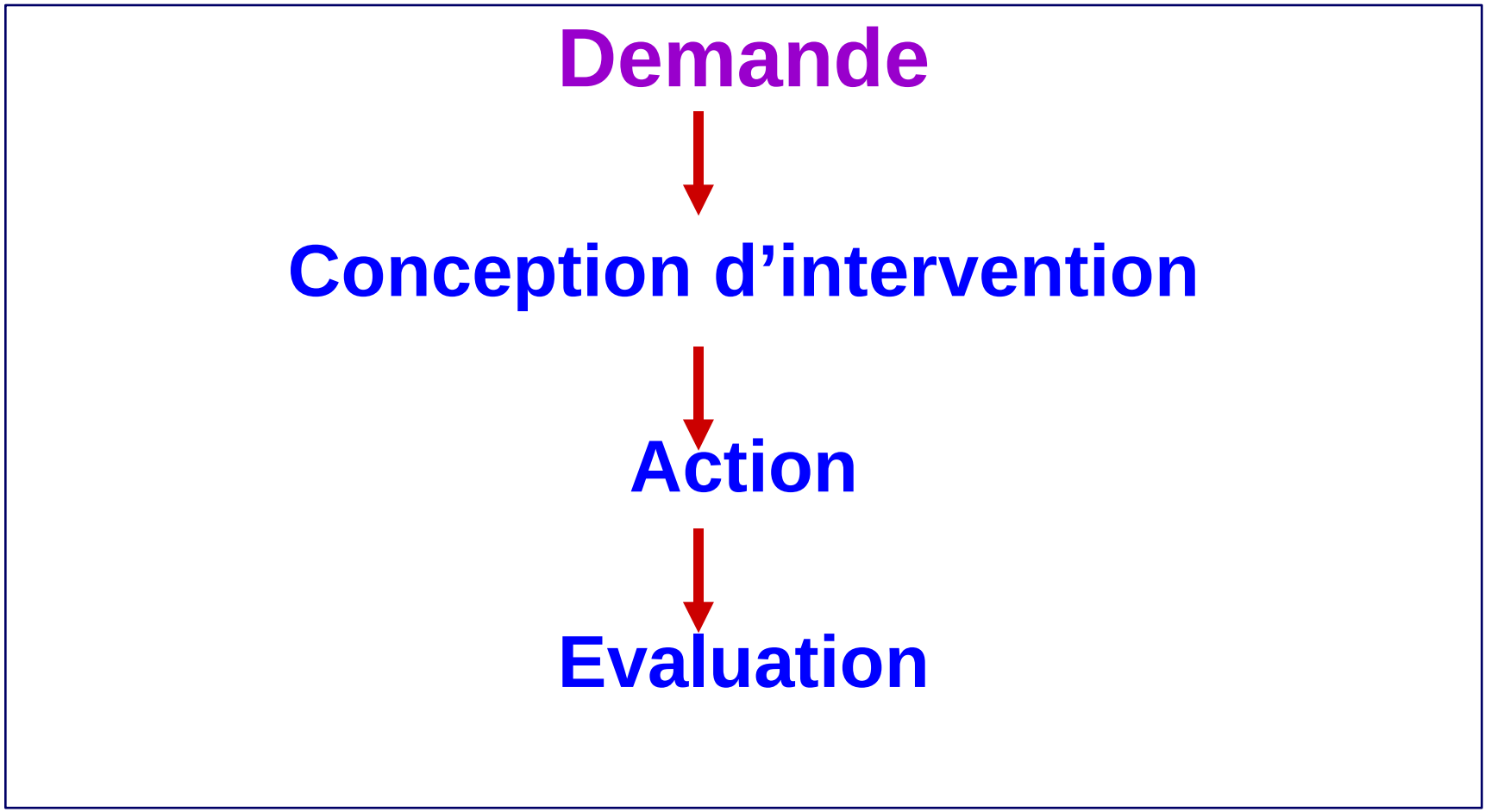
Entreprise et tabac

Approche méthodologique des actions de prévention

- L'approche dépend de plusieurs facteurs:
  - Problèmes posés par le tabac
  - Position du service de médecine du travail intra et inter entreprise
  - Position de la direction, du CHSCT, du CE, des représentants du personnel, etc ...

Organigramme d'une action



Les demandes (problèmes posés par le tabac)

- **Santé: (demande du service social du travail)**
  - visites systématiques de médecine du travail
  - visites de reprise du travail après maladie
  - détection d'une maladie liée au tabac ou son aggravation
- **Nuisances du tabagisme passif**
  - conflit fumeur/non fumeur
  - pathologie ou symptômes liés au tabagisme passif
- **Risques professionnels accrus du fait du tabagisme**
  - risques d 'incendie
  - potentialisation des risques de maladies professionnelles ou d 'accidents
- **Mise en conformité ou respect de la loi**

La ou les demandes:

d'où émanent-elles?

- CHS-CT
- Service de santé au travail
- DRH
- Direction
- Syndicat (plainte sur les conditions de travail)

Les demandes:
Que contiennent-elles?

- Information
- Sensibilisation
- Aide au sevrage
- Relation entre fumeurs et non fumeurs

➢ ***Les actions que l'on demande répondent-elles à la problématique***

Les demandes:
quels sont réellement les objectifs?

- Application de la loi et des nouveaux décrets (obligation de réussite mars 2005)
- Gestion des relation fumeurs/non fumeurs
- Aide à l'arrêt du tabac
- Entreprise sans tabac
- Démarche de qualité
- Approche globale de la santé en entreprise

Demande:
cas concrets

- la DRASS de Montpellier par l'intermédiaire du directeur du personnel fait une demande d'action auprès de l'association Vivre sans Fumer.
- Les informations recueillies lors des 2 premiers entretiens (**le médecin du travail, le médecin chargé de la prévention, la chargée de communication, la chargée du personnel et 2 responsables syndicaux et la direction) sont les suivants:**
  - Beaucoup de plaintes de non fumeurs: les locaux sont mal ventilés, les portes restent ouvertes impossibilité de réaliser un espace fumeur,
  - Demande d'aide des fumeurs
  - Présence de fumeurs hostiles à toutes action

✓ **Que proposez-vous comme type d'intervention et pourquoi?**

Organigramme d'une action

Demande

↓

Conception d'intervention (Sport)

↓

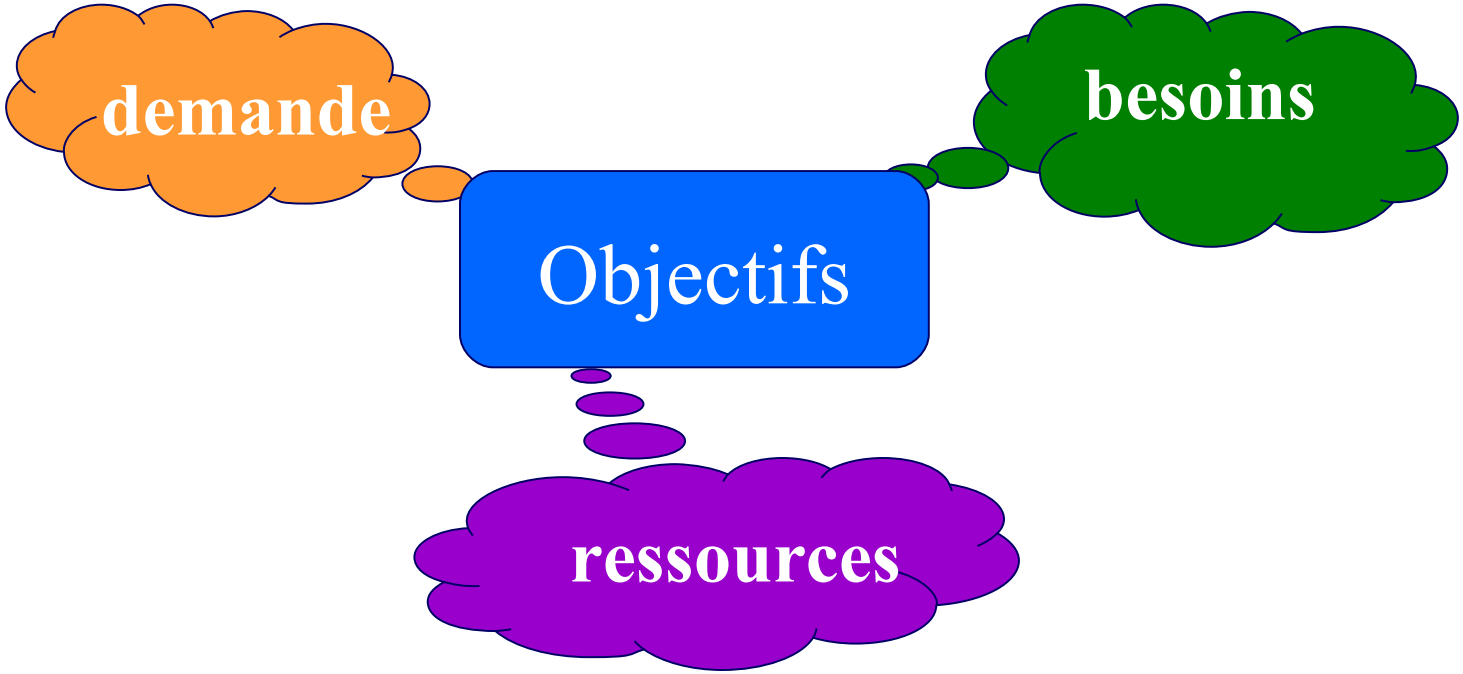
Action

↓

Evaluation

Conception d’une intervention

- 3 éléments déterminants



Organigramme d'une action

Demande

↓

Conception d'intervention

↓

Action

- Information
- Sensibilisation
- Aide au sevrage
- Relation entre fumeurs et non fumeurs

↓

Evaluation

Conception de l'intervention (étape1)

- **Constitution d'un groupe de travail**
  - **Le plus large possible (CHS-CT, syndicat, représentants du personnel etc)**
  - **Ne pas oublier le médecin du travail et le personnel infirmier**
  - **Ne pas oublier le chargé de communication interne**

- **Choix d'un porteur de projet dans l'entreprise et d'un groupe de pilotage**

- **Elaboration des grandes lignes du projet**
  - **Choix**
    - **de l'action**
    - **des intervenants**
    - **des supports adaptés à l'action et aux participants**
    - **du calendrier**

Besoins des employés et des entreprises.

	Med.	CHSCT	Admin.
***Santé:**			
* visites systématiques de médecine du travail	*		
* visite de reprise du travail après maladie	*		
* détection d ’une maladie liée au tabac ou son aggravation	*		
***Nuisances du tabagisme passif**			
* conflit fumeur/non fumeur		*	*
* pathologie ou symptômes liés au tabagisme passif	*	*	
***Risques professionnels accrus du fait du tabagisme**			
* risques d ’incendie		*	*
* potentialisation des risques de maladies professionnelles			
* ou d ’accidents	*	*	*
***Mise en conformité et application des lois**			*

Conception du projet

L'objectif premier est de faire converger
1. la demande de l 'interlocuteur
2 .les besoins de l 'entreprise et des salariés
3. les exigences pour réaliser une action utile

Il est donc primordial de **faire émerger les objectifs propres à l'entreprise et aux salariés afin de faire un choix:**

- **le plus porteur pour l'entreprise en l ' associant à la démarche de qualité ou à une démarche plus spécifique (sécurité par exemple) ou à un projet déjà existant**

- **une action impliquant tous les acteurs : hiérarchiques, syndicaux et sociaux, CHST, service de médecine du travail**

Ce choix doit envisager les arguments à développer vers les différentes cibles qui seront partie prenante de l'action .

Conception du projet

Rôle des intervenants internes

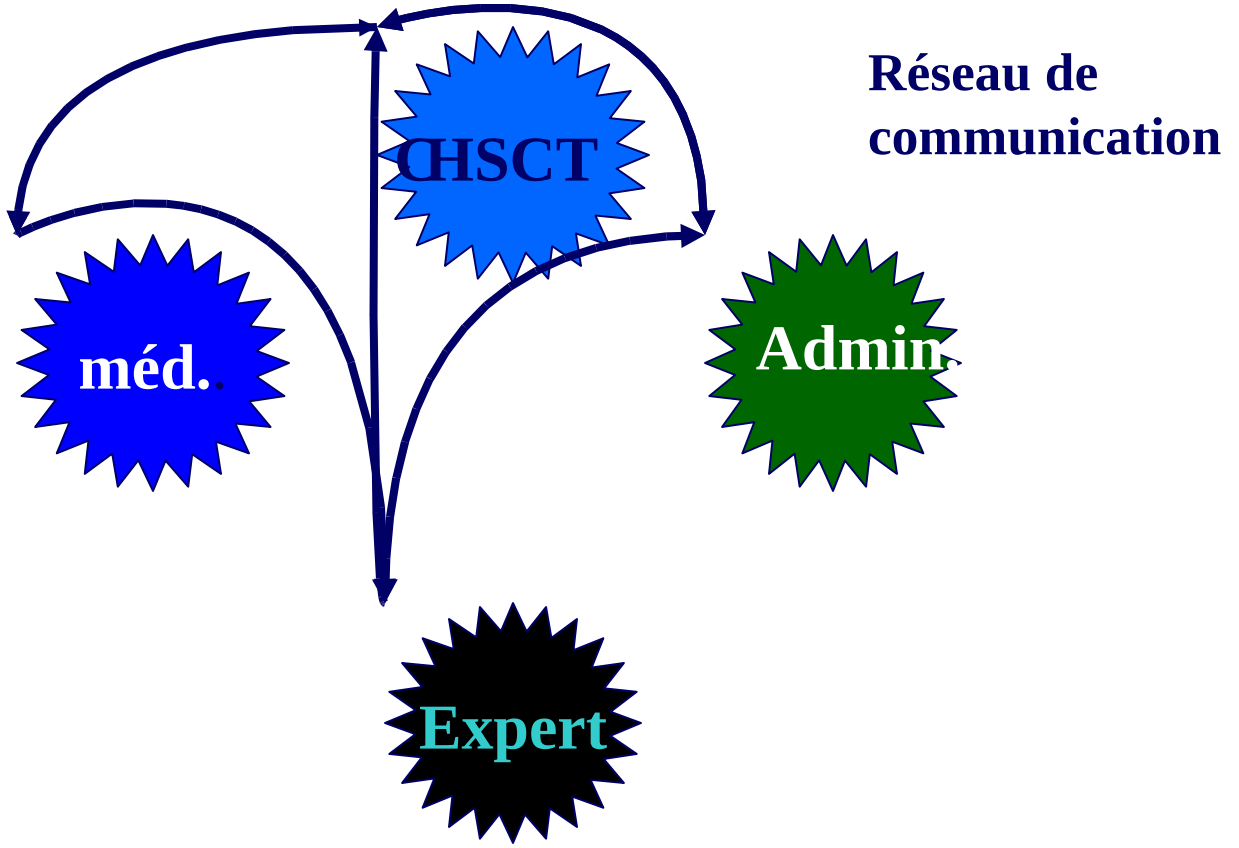
- **Le groupe de pilotage interne:**
  - **assure la continuité de l'action**
  - **décline les messages en fonction des cibles DRH, CHS-CT, hiérarchie, etc et de la population des participants (femmes, jeunes etc)**

- **Le porteur assure la coordination avec les différentes instances, les participants et les intervenants**
  assure la communication interne

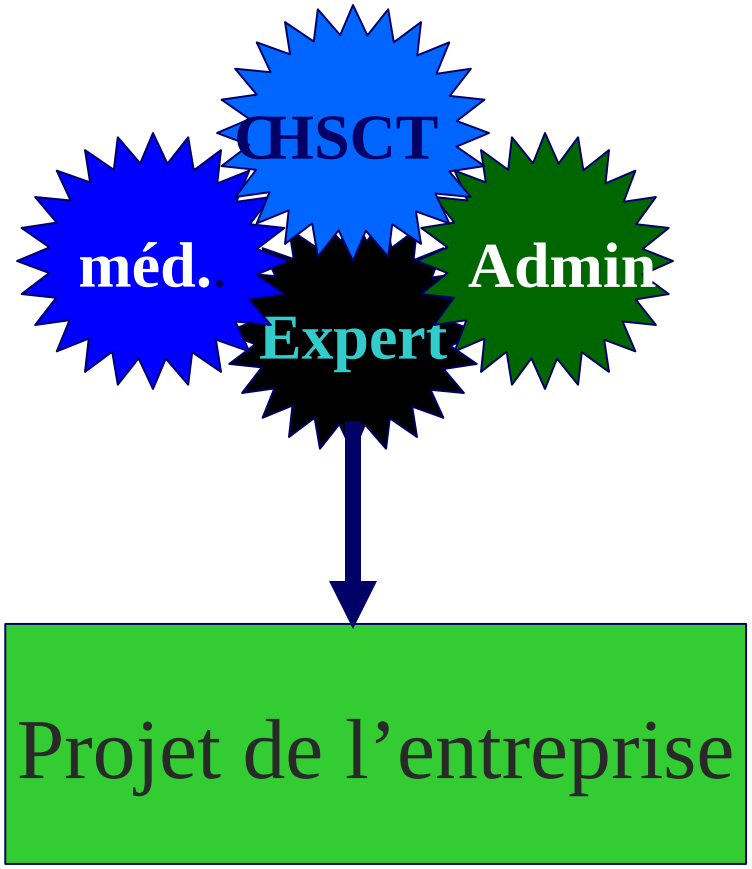
Conception du projet

- **L'intervenant extérieur doit:**
  - **Apporter les documents pédagogiques et scientifiques nécessaires à la décision et à la programmation des actions**
  - **Faire les interventions scientifiques nécessaires pour la formation des différents personnels et adaptées aux demandes,(conférence, formation des intervenants du groupe de pilotage, sevrage sur site).**
- *Apporter son expérience en conseils de stratégie et de mode de communication sans interférer négativement dans les modes de communications de l'entreprise.*
- *Valoriser la demande de l'entreprise, la recentrer dans une démarche globale positive de santé, faire approprier le projet par l'entreprise, être conseil, tuteur, référent scientifique à l'écoute.*

Interaction des différents acteurs.



Interaction des différents acteurs.



Les actions

1. Les actions par elles-mêmes
2. L'environnement
   - l'élaboration d'un message
   - la création de supports
   - la formation des intervenants
   - les enquêtes
   - l'élaboration de critères d'évaluation

Listes des objectifs possibles

- **Améliorer la santé des salariés**
- **Améliorer l ’ image de marque de l ’entreprise ou du service médico-social en développant une politique de santé des salariés et de bien être dans le milieu du travail**
- **Réduire les coûts directs et indirects du tabagisme dans l’entreprise**
- **Augmenter la sécurité et l’hygiène ou plus largement s'intégrer dans un projet santé en entreprise**
- **Prévenir la potentialisation des risques de maladies professionnels ou d’accidents**
- **Réduire les conflits fumeurs / non fumeurs, sources de dépenses en énergie et de malaise**
- **Se mettre en règle avec la loi Evin et le code du travail.**
- **Proposer des sevrages sur site**
- **Devenir une entreprise sans tabac**
- **S'intégrer dans une démarche de qualité**

A partir de cette liste, un objectif principal est choisi ainsi qu' un ou plusieurs objectifs secondaires. Ce choix doit prendre en compte les arguments à développer vers les différentes cibles qui seront partie prenante de l'action .

Interventions possibles en entreprises

1-Information :

- **Information seule:**

  affichage, conférence,

- **Information préparation d'action:**

Toujours commencer par faire une information large sur la loi EVIN et son cadre d'application dans l'entreprise

à faire **avec la collaboration:**

du CHSCT

du service de Médecine du travail

de la Direction Générale

-qu'il faut convaincre de son intérêt à mener une action sur le tabac

- et bénéficier de son aide :

notes de service

explication aux cadres

voire participation directe du CE et des syndicats

Interventions possibles en entreprises

2. Sensibilisation par:

- affichage du règlement intérieur, signalétique
- journées portes ouvertes, conférences débats avec mesure du CO
- animations, clubs loisirs, sportifs, etc
- formation de responsables identifiés (accord DG, CE, syndicats) (ces personnes “ tabac ” seront des facteurs de réussite de l’action et intermédiaire de communication)
- témoignage d'anciens fumeurs
- ***privilégier l’interactivité***

Interventions possibles en entreprises

3. le sevrage:

- **accompagnement des volontaires au sevrage**
  - **au travail**
  - **hors de l'entreprise**
- **associé, si besoin, à une offre de lutte conjointe stress et tabac**
- **négociation de l' achat des patchs par l'entreprise**
- **négociation sur le temps imparti au sevrage (temps personnel ou pris sur le temps de travail)**

Montage du projet

1. **Choisir l'objectif principal et les objectifs secondaires**

2. **Déterminer les critères d'évaluation de l'action avec un pré et post test**

3. **Choisir les thèmes à développer**

4. **Evaluer la faisabilité: à partir des besoins optimaux, que garder comme outils opérants et possibles**

Montage du projet

5. Evaluation des coûts

Type d'action	Liste des besoins	Personnel	Temps	Choix des outils	Coût
Information	Affichage				
	Signalétique				
	Journal interne				
Sensibilisation	J. portes ouvertes				
	Conférence débat				
	Mesure du CO				
	Entretien avec personnel soignant				
Sevrage	Consultation sur site				
	Réunion de groupe				
	Réseau médecins de ville				
	Fourniture du patch				
	Participation financière de l'entreprise				
	Participation financière des fumeurs				
	Gestion du stress				

Montage du projet

6. Plan de financement:

Ne pas oublier:

- La réalisation d'affiches et de documents
- Les courriers d'information
- La réalisation d'un questionnaire et son analyse
- Les honoraires des prestateurs de service
- La location de matériel audio vidéo ou autres
- Les relations presse

7. Planning des opérations

- Prévoir 2 à 4 réunions en fonction de la lourdeur du projet et des difficultés de communication avant de démarrer une action
- Tenir compte des périodes de vacances, des mercredi et des ponts et surtout des priorités de l'entreprise.
- Faire un calendrier
- Prévoir une réunion 1 mois après la fin d l'action pour un compte rendu.

Evaluation

- **Au départ de l'intervention, un audit a été fait et des objectifs ont été définis. Il en a découlé la formulation de critères à atteindre.**

- **Il est important d'évaluer l'action car:**
  - ✓ **Celle-ci a un coût pour l'entreprise et celle-ci doit savoir si les bénéfices obtenus sont en rapport avec son implication.**
  - ✓ **Des personnes ont travaillé sur ce projet et il est logique que leur travail soit reconnu et valorisé.**

- **Que peut-on évaluer?**
  - Des critères objectifs en fonction des buts fixés:
  - Respect des zones non fumeurs
  - Pourcentage de fumeurs sur les lieux de travail
  - Diminution des plaintes des non fumeurs
  - Des critères objectifs sur le déroulement de l'intervention:
    - ✓ Difficultés matérielles, Réticences de certaines instances
  - Des critères subjectifs
    - ✓ Satisfaction des acteurs, des participants, et de toutes les instances

Evaluation

- **Comment évaluer?**
  - **Enquêtes pré et post intervention**
  - **Questionnaire de satisfaction**
  - **Réunion des groupes de pilotage**
  - **Entretien individuel**

- **Quand évaluer?**
  - Au début de l'intervention
  - Dès qu'un difficulté récurrente apparaît
  - En fin d'intervention

- **Comment rendre compte de l'intervention?**
  - Compte rendu des enquêtes, questionnaires , concours
  - Valorisation des acteurs et des actions
  - Diffusion à l'ensemble des instances
  - Diffusion à l'extérieur (conférence de presse etc)

Les lois régissant le tabac en entreprise

- **Code du travail:**

- **Art. L230.L 'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de travailleurs**

- **Art.R 232-5: Dans les locaux où le personnel est amené à séjourner, l'air doit être maintenu en état de pureté propre à la santé des travailleurs, éviter les odeurs désagréables**

- **Art.tR 231-14: définit le rôle du conseil supérieur de la prévention des risques en milieu professionnel**

- **Art.R 241-41 Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise des salariés des représentants du personnel, des services sociaux en ce qui concerne:**
  - **l 'amélioration des conditions de travaille**
  - **la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances**
  - **l'hygiène générale de l'établissement**
  - **La prévention et l'éducation sanitaire**

Les lois régissant le tabac en entreprise

- **Loi Evin:1991**

- **Art: 1 et 4:Définition d 'application:**

- **Tous lieux fermés et couverts accueillant du public ou constituant des lieux de travail:**
- **Locaux de réception**
- **Restauration collective**
- **Salles de réunion et de formation**
- **Salles et espaces de repos**
- **Locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport**
- **Locaux sanitaires et médico-sanitaires**

- **Art 2, 3, 5: Définition des espaces fumeurs:**
- **Espaces délimités ventilés au moyen d 'un appareil à débit minimal de 7l/sec ou un volume de 7 m3 par occupant avec ventilation ouverte sur l 'extérieur**
- **Notion restrictive: en cas d 'impossibilité de respecter les normes de ventilation, il n 'y a pas d 'obligation de réserver un espace fumeur.**
- **Des normes plus élevées peuvent être exigées pour certains locaux**
- **Le CHSCT ou les délégués du personnel avec le médecin du travail et l 'employeur décident de la réalisation de cet espace et de sa localisation.**
- **Art 6: Signalisation apparente**

Modifications de la loi Evin

- Suppression de l'obligation de réserver des espaces fumeurs
- Précision sur la notion de bureau individuel: ne doit être qu'à l'usage exclusif d'un utilisateur unique
- Ventilation à un débit supérieur au débit de la ventilation existant dans l'entreprise
- Obligation de résultats (décret 2005-293 22 mars 2005)

Ressources et appuis à rechercher

	Interne	Extérieur
Ressources humaines	**CE, Médecine du travail, CHSCT, Ex fumeurs, services de sécurité**	
Documentation	**Revue interne, affiches et plaquettes (expériences antérieures)**	**Biblio., congrès, expériences, doc. CFES, LNCC, CMR etc**
Lois	**Code du travail, loi Evin**	**Inspection du travail**
Pédagogie et communication	**Journal interne, notes de service, réunions**	**Tabac & Liberté**
Coût et financement	**Temps, personnel, documents, intervenants extérieurs**	**Assurances, Mutuelles, Caisses de retraite, partage d'action**