

GUIDE RÉALISÉ AVEC LE SOUTIEN DE :



Ministère de la Santé  
et des Solidarités



**Tabac info service : 0825 309 310**

(8h - 20h du lundi au samedi, 0,15 euro la minute)

[www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)



La prévention du tabagisme en entreprise est d'abord une nécessité de santé publique.

Rappelons quelques faits :

- le tabagisme actif est la première cause de mortalité évitable en France avec 66 000 morts chaque année ;
- le tabagisme passif, désormais classé comme cancérigène pour l'Homme<sup>1</sup>, provoque le cancer du poumon et des maladies cardio-vasculaires, il aggrave des pathologies comme l'asthme ;
- selon l'Académie de médecine, le tabac est « *la source de pollution domestique la plus dangereuse pour l'Homme* ». C'est pourquoi, aujourd'hui, des pays comme l'Irlande, la Norvège ou l'Italie interdisent totalement la consommation de tabac dans les lieux publics.

Par ailleurs, au-delà de ses conséquences pour la santé, le tabagisme peut générer des surcoûts pour les employeurs et altérer le climat social de l'entreprise.

Face au problème de santé publique et au coût social causés par le tabagisme actif et passif, le plan cancer<sup>2</sup>, lancé en mars 2003, encourage les entreprises à mettre en place une démarche « Entreprise sans tabac ». Plus largement, la promotion de la santé du personnel doit devenir un élément fondamental de l'éthique des entreprises.

**En vous attaquant officiellement au problème du tabac dans votre entreprise, vous adressez aux employés et à leur entourage un message clair sur l'importance que vous accordez à leur santé et à leur bien-être.**

Ce guide, qui s'adresse à l'ensemble des entreprises et des administrations, a été conçu pour vous aider :

- à mettre en œuvre une politique de prévention du tabagisme au sein de votre établissement dans une perspective de promotion de la santé ;
- à atteindre l'un des objectifs du plan cancer (« Entreprises sans tabac ») ;
- à respecter l'interdiction de fumer dans les lieux de travail<sup>3</sup>, afin de mieux protéger le personnel. La Cour de Cassation, dans une décision rendue le 29 juin 2005, a affirmé pour la première fois l'obligation des employeurs d'assurer à leurs employés un air non pollué par la fumée du tabac. Par conséquent, au vu de cette jurisprudence, demander de ne pas fumer et mettre un affichage sont des mesures nécessaires, mais insuffisantes car l'employeur est tenu non seulement à une obligation de moyens, mais aussi à une obligation de résultats.

Vous trouverez ici les recommandations et outils pratiques grâce auxquels vous pourrez appliquer, étape par étape, la meilleure stratégie possible pour progresser vers une entreprise sans tabac. Ce guide s'inspire largement de celui réalisé par l'Organisation mondiale de la santé - Europe qui a fait les preuves de son efficacité. Bien sûr, la méthode préconisée ici est indicative et doit être adaptée en fonction des caractéristiques de votre entreprise.

<sup>1</sup> *Tobacco smoke and involuntary smoking*, Centre international de recherche sur le cancer, Lyon, France, 2004.

<sup>2</sup> Le plan cancer a été lancé en mars 2003 par Jacques Chirac, président de la République française. Pour l'entreprise, voir la mesure 5 du plan sur le site Internet : [www.plancancer.fr](http://www.plancancer.fr)

<sup>3</sup> Cf. annexe 1 p. 50 : « Rappel de la réglementation pour l'employeur »

## Quelques informations clés

- Selon l'article 8 de la Convention-cadre pour la lutte anti-tabac de l'Organisation mondiale de la santé, « *il est clairement établi, sur des bases scientifiques, que l'exposition à la fumée de tabac entraîne la maladie, l'incapacité et la mort* ».
- La consommation de tabac provoquera la mort prématurée de la moitié des salariés fumeurs de longue date de l'entreprise ; parmi eux, 50 % décèderont avant la retraite<sup>4</sup>.
- De nombreuses études montrent que la consommation de tabac induit des coûts supplémentaires pour l'entreprise et de nombreux arrêts maladie<sup>5</sup>.
- Fumer sur le lieu de travail augmente les risques d'incendie et de détérioration des matériels.
- Le tabagisme est souvent préjudiciable au climat social de l'entreprise.
- La fumée du tabac est le cancérogène respiratoire auquel le plus de travailleurs français sont exposés<sup>6</sup>.



<sup>4</sup> ASH Factsheet n° 2, février 2001, [www.ash.org.uk](http://www.ash.org.uk)

<sup>5</sup> Bertera R.L., 1999 ; Health Canada, 1997 ; Parrot et al., 2000 ; Griffiths et al., *Literature Review*, février 2000.

<sup>6</sup> Base Carex 2000



**CRÉATION** D'UN COMITÉ DE PILOTAGE p. 8-11

A



**ANALYSE** DE LA SITUATION EN VIGUEUR p. 12-15



**CONSULTATION** DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL p. 16-19



**ÉLABORATION** D'UN PLAN D' ACTIONS p. 20-27



**AFFICHAGE** ET DIFFUSION D'INFORMATION p. 28-31



**AIDE** À L'ARRÊT p. 32-37



**ÉLABORATION** D'UNE CHARTE p. 38-41



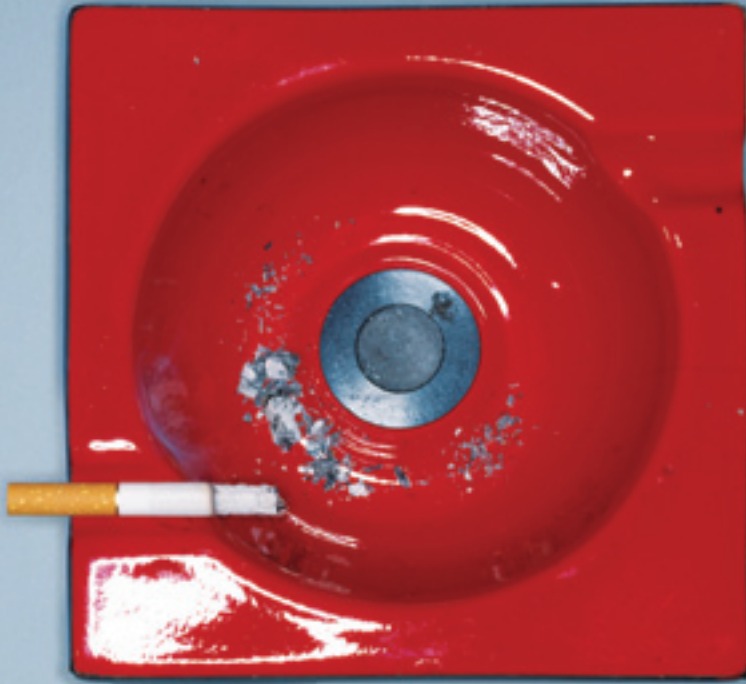
**ÉVALUATION**, SUIVI ET BILAN p. 42-47



**ANNEXES** p. 48-57



## CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE



La première étape consiste à créer un groupe de travail qui assurera le rôle de comité de pilotage. Ce comité permet de donner un cadre officiel à l'action et de montrer que votre entreprise prend le problème du tabac au sérieux.

Il faudra veiller :

- à ce que toutes les instances de l'entreprise soient représentées ;
- à laisser au groupe la responsabilité effective de concevoir la politique pour progresser vers une entreprise sans tabac.

Le groupe de travail type comprendra des représentants :

- de l'encadrement supérieur,
- du service de santé du travail,
- des ressources humaines,
- du CHSCT,
- du service « Hygiène et sécurité »,
- des syndicats et des employés,
- du comité d'entreprise.

Cette liste peut être adaptée en fonction de l'organisation de l'entreprise.

Le groupe de travail a un rôle clé à jouer pour promouvoir cette politique. L'idéal est de nommer une personne déléguée au pilotage du groupe ; elle deviendra en quelque sorte « l'expert » des questions sur le tabac. Cette personne pourra être un cadre supérieur, par exemple, ayant dans ses objectifs annuels l'élaboration de cette politique anti-tabac.

Selon les études, le comité de pilotage progresse plus vite lorsqu'une ou plusieurs personnes agissent en qualité de spécialiste(s) de l'organisation. Il est recommandé d'inclure dans ce groupe des fumeurs et des non-fumeurs.



**ANALYSE DE LA SITUATION EN VIGUEUR**



Il s'agit maintenant d'établir un « état des lieux » du tabac dans l'entreprise, en dégageant les points forts et les points faibles de la situation, afin de mener la meilleure action possible. Vous trouverez en annexe 6, p. 57, un exemple de grille pour vous aider à mener cette analyse. Elle devra porter sur les points suivants :

- la consommation de tabac au sein de l'entreprise (quelle est la proportion de fumeurs ?),
- les mécanismes de communication et de consultation au sein de l'entreprise,
- les grandes lignes de conduite en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de l'entreprise,
- les espaces de travail sans tabac et l'éventuel local fumeurs,
- l'assistance aux fumeurs désireux d'arrêter et la protection des personnes contre la fumée de tabac.

Les représentants des différentes instances de l'entreprise (RH, médecine du travail et CHSCT, groupe qualité, représentants du personnel et encadrement supérieur) doivent être associés à l'analyse.

**N'hésitez pas à vous faire aider par des intervenants extérieurs** (voir en annexe 2, p. 51-52, la liste des intervenants).





## **CONSULTATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**



Deux conditions sont nécessaires pour mener une action efficace :

### **1) élaborer la stratégie de lutte contre le tabac en concertation avec le personnel**

Recueillir et prendre en compte l'opinion de vos salariés est indispensable pour faciliter leur adhésion à la politique de prévention du tabagisme. Comme vous le savez, le changement, quel qu'il soit, provoque souvent des résistances. Être attentif au point de vue de tous, fumeurs comme non-fumeurs, c'est aussi une manière d'accompagner ce changement.

Vous pourrez recueillir l'opinion du personnel sur la base d'un questionnaire d'évaluation (cf. annexe 4, p. 54-55). Cette enquête vous permettra de déterminer combien d'employés fumeurs désirent arrêter de fumer dans un délai bref, et d'ajuster ainsi l'aide aux fumeurs en termes de coût / efficacité.

### **2) élaborer la stratégie de lutte contre le tabac avec le soutien de l'encadrement supérieur**

L'engagement manifeste de l'encadrement est le signe que la politique de lutte contre le tabac est une des priorités du programme de l'entreprise.

C



D

## ÉLABORATION D'UN PLAN D' ACTIONS

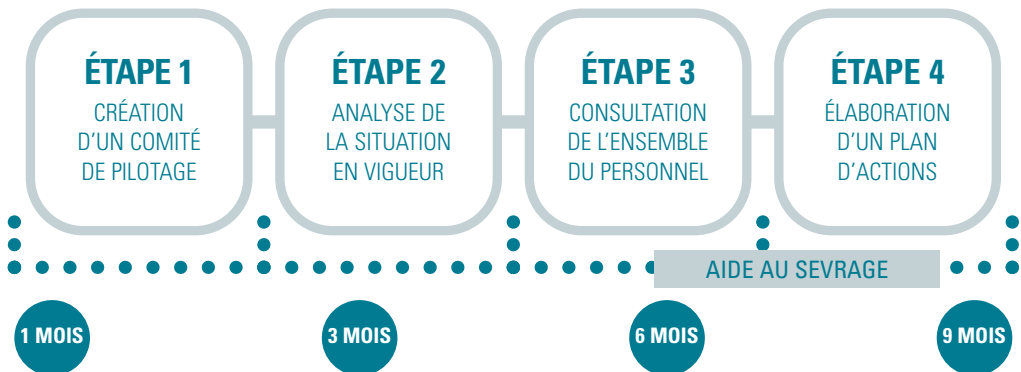


Après avoir réuni votre comité de pilotage, analysé la situation de votre entreprise par rapport au tabac et recueilli le point de vue de votre personnel sur le sujet, vous pouvez passer à la phase de rédaction d'un plan d'actions. Celui-ci pourra comprendre les 7 points suivants :

## 1. Raison d'être

- Formulation du projet
- Contexte
- Expliquez brièvement les raisons pour lesquelles l'entreprise met en œuvre une stratégie de prévention du tabagisme sur le lieu de travail. Indiquez, le cas échéant, quelques données clés concernant la situation antérieure de l'entreprise et rappelez les dangers de la fumée du tabac pour tous.
- Indiquez la date et le calendrier de mise en œuvre de la politique. Il convient de respecter un calendrier de mise en œuvre clair permettant à chacun d'avoir une visibilité sur les étapes à venir. Le processus s'échelonne sur plusieurs mois ou années.

Une mise en œuvre trop rapide limite les possibilités de consultation et de sensibilisation du personnel, mais un calendrier trop long risque de provoquer désintérêt et essoufflement du processus. L'élaboration et la mise en œuvre devraient en règle générale s'étaler sur 4 à 12 mois, sachant que tout dépend des spécificités de chaque entreprise, et qu'une nouvelle étape doit être mise en œuvre un ou deux ans plus tard, jusqu'à ce que l'entreprise se « libère » complètement du tabac.



## 2. Objectifs

Voici, à titre d'exemples, quelques objectifs que vous pourriez annoncer :

- supprimer l'exposition du personnel à la fumée du tabac, aussi bien dans les locaux de l'entreprise que lors des activités « hors site » ;
- prendre en considération le bien-être de tous les employés ;
- proposer une approche cohérente du droit aux pauses des fumeurs et des non-fumeurs.

## 3. Champ d'application

Insister sur le fait que la politique de prévention du tabagisme s'applique à l'ensemble des employés, sous-traitants, usagers et visiteurs du site de l'entreprise.

## 4. Protection des personnes contre la fumée du tabac

- Rappelez l'interdiction de fumer dans l'ensemble de l'entreprise (dans les bâtiments : bureaux, ascenseurs, toilettes... ; dans les parkings couverts ; dans les véhicules de service...).
- S'il existe un (ou plusieurs) local(aux) fumeurs, veillez à ce qu'il(s) soi(en)t clairement signalé(s). Précisez si besoin les moments durant lesquels il est permis de fumer pendant le temps de travail.





## 5. Bien-être des employés / aide à l'arrêt

Dans la mesure du possible, organisez un dispositif d'aide à l'arrêt (en interne ou en externe) et informez le personnel sur la manière dont il y aura accès.

## 6. Infraction(s)

Indiquez la procédure applicable aux contrevenants à la nouvelle politique anti-tabac de l'entreprise.

Comme pour toute autre politique relative au lieu de travail, la politique de prévention du tabagisme peut comporter des sanctions disciplinaires en cas d'infractions répétées, et ce dès sa mise en place. Le CHSCT, les représentants du personnel et les autres instances représentatives joueront un rôle central dans l'élaboration du volet disciplinaire qui est inclus dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En effet, les sanctions éventuelles de ces comportements doivent impérativement figurer dans la liste des sanctions intégrée au règlement intérieur. Le prononcé d'une sanction disciplinaire devra respecter les droits de la défense des salariés énoncés par le règlement intérieur.

Mieux vaut adopter une approche progressive des mesures disciplinaires.

Vous pouvez orienter le collaborateur vers l'aide au sevrage, à condition que celui-ci exprime le désir d'arrêter le tabac, ou lui proposer de recourir à des substituts nicotiniques temporaires.

Il y a peu de risques d'en arriver à la sanction disciplinaire<sup>7</sup>, en particulier si des dispositions ont été prises à l'égard des fumeurs. Néanmoins, le règlement intérieur permet à tous de prendre conscience de la réalité d'une politique anti-tabac et de limiter les infractions.

## 7. Bilan

Arrêtez une date pour un bilan formel que vous mentionnerez dans les engagements de progrès de l'entreprise, ce bilan étant à renouveler tous les 12-24 mois.

<sup>7</sup> Constituerait une exception aux principes énoncés ci-dessus le fait, pour un employé, de mettre en danger la santé et la sécurité de ses collègues en fumant dans un endroit propice aux risques d'incendie ou d'explosion.



**AFFICHAGE ET DIFFUSION D'INFORMATION** E



Votre plan d'actions est désormais élaboré, vous pouvez donc en assurer la communication.

Sachez que l'information et la communication sur la politique de prévention du tabagisme sont déterminantes pour :

- obtenir l'adhésion du personnel,
- assurer la pérennité de votre projet.

Aussi, dès le départ, informez les employés du processus qui sera suivi et assurez-leur qu'ils ont la possibilité de faire connaître leur point de vue.

L'information sur le plan d'actions doit être affichée 3 à 6 mois avant sa mise en œuvre. Il est indispensable de prendre le temps d'expliquer ce projet en organisant par exemple des journées « portes ouvertes » avec des tabacologues. Recourez à tous les outils de communication disponibles (intranet, bulletin d'information du personnel, réunions d'équipe...) afin d'informer le personnel et de recueillir son opinion.

À moyen terme, il peut être nécessaire de procéder à une consultation plus formelle, impliquant syndicats, comité d'entreprise et autres collectifs de représentants.

### **Où trouver de l'information sur le tabac ?**

Pour disposer d'une documentation pertinente sur le tabac, vous pouvez contacter les associations de lutte contre le tabac, l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, ou encore les services locaux de prévention (voir coordonnées en annexe 2, p. 51-52).





**AIDE À L'ARRÊT**

Dans le cadre de votre projet « Entreprise sans tabac », il est souhaitable de proposer une aide au sevrage pour accompagner les fumeurs qui désirent s'arrêter et aider les fumeurs qui ne veulent pas s'arrêter à gérer le « manque » pendant les heures de travail.

La majorité des fumeurs ne sont pas satisfaits de leur condition : ils ont souvent envie d'arrêter de fumer mais expriment des difficultés à se passer du tabac. Le désir « d'arrêter » progresse chez les fumeurs sous l'effet de nombreuses stimulations comme la connaissance des risques pour la santé du tabagisme actif et passif, le coût du tabac ou encore la dévalorisation de l'image de la cigarette.

Pour de nombreux fumeurs, la politique de prévention du tabagisme sera perçue comme une bonne occasion de réduire ou d'arrêter leur consommation. Un pourcentage croissant d'employés (jusqu'à 12 %)® profitent de chaque mise en œuvre ou relance d'une telle politique sur leur lieu de travail pour arrêter du fumer.

Il importe donc de :

- communiquer des informations sur les risques liés au tabac et sur les bénéfices de l'arrêt ;
- donner des conseils pratiques pour réussir le sevrage et apporter le soutien approprié.

Le bulletin d'information interne et l'intranet sont de bons supports, vivants et conviviaux, pour communiquer ce type d'informations qui doivent rester objectives et non culpabilisantes. De plus, le fait d'associer des informations et des conseils à la mise en œuvre de votre politique de prévention du tabagisme montre au personnel que vous agissez dans le cadre d'une démarche positive et constructive.

Pendant la période de sevrage, les fumeurs ont besoin d'une aide, qui se traduira par l'attribution de temps leur permettant au choix :

- de consulter individuellement des professionnels de santé (infirmier, intervenant extérieur tabacologue, ...) ;
- de participer à des groupes de sevrage. La mise en place de tels groupes peut être organisée par les services de la médecine du travail ou être assurée par des intervenants externes tabacologues<sup>9</sup>.

La difficulté majeure pour les fumeurs est d'arriver à gérer leur dépendance à la nicotine pendant le temps de travail. Ils sont tributaires de la cigarette qui leur fournit la nicotine dont leur cerveau a besoin. Il faut donc prendre des dispositions à l'égard des employés qui ne veulent ou ne peuvent pas renoncer au tabac :

- soit en leur laissant la possibilité de fumer à des moments précis à l'extérieur de l'entreprise ou dans le local prévu à cet effet ;
- soit en proposant des traitements de substitution oraux à la nicotine (gommes, pastilles, inhalateurs) pour aider les fumeurs à s'abstenir pendant le temps de travail.

<sup>9</sup> Si vous choisissez un intervenant externe, assurez-vous de la qualité de ses prestations, de son adhésion aux pratiques médicales reconnues (cf. *Les stratégies thérapeutiques médicamenteuses et non médicamenteuses de l'aide à l'arrêt du tabac*, Afssaps, mai 2003, <http://agmed.sante.gouv.fr/pdf/5/rbp/tabgen.pdf>) et du coût global de la prestation. Voir aussi en annexe 2, p. 51-52, la liste des intervenants adhérant aux pratiques médicales reconnues.

® Brenner H. et Fleische B., 1994 ; Willemsen et al., 1999 ; Eriksen et Gottlieb, 1998.



Pour plus d'informations sur l'arrêt du tabac :

Tabac info service met à votre disposition :

- une ligne téléphonique : **Tabac info service 0 825 309 310 (8h - 20h du lundi au samedi, 0,15 euro la minute)**. Des tabacologues sont à votre écoute pour vous conseiller et vous aider à arrêter de fumer.
- un site Internet ([www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)) proposant des informations et des outils d'aide à l'arrêt du tabac (« coaching » par e-mail, tests, news...).

En outre, vous trouverez en annexe 2 (p. 51-52) la **liste des associations** pouvant vous aider à organiser une démarche d'aide à l'arrêt du tabac dans l'entreprise.



**ÉLABORATION D'UNE CHARTE**

En matière de tabac, la plupart des entreprises fonctionnent avec leur personnel sur la base d'arrangements informels. Toutefois, les entreprises qui ont fixé par écrit leurs considérations sur la question déclarent avoir retiré des bénéfices non seulement du processus lui-même, mais aussi du document qui en a résulté.

Nul besoin que cette charte soit longue. Elle peut, au choix, simplement énoncer les grands principes ou entrer dans le détail des objectifs de l'entreprise et des moyens qui seront mis en œuvre pour les atteindre. Elle doit être rédigée dans un langage compréhensible par tous les employés.

Si cette charte est générale, il faut y attacher des objectifs avec des échéanciers pour progresser vers une entreprise sans tabac. Ces objectifs doivent être pratiques et réalisables dans les délais impartis.

Assurez-vous que votre politique de prévention du tabagisme est en adéquation avec toutes les autres dispositions et procédures (protocoles disciplinaires, règles d'hygiène et de sécurité, règles de qualité de l'air...). Lorsque c'est opportun, coordonnez-la avec les autres règlements et programmes sanitaires ou de sécurité. Vous trouverez en annexe 3, p. 53, un exemple de charte tabac.

Une charte de prévention du tabagisme sur le lieu de travail :

- fixe explicitement le projet, confère une légitimité à l'activité de lutte contre la fumée du tabac et offre une base solide à la politique de contrôle du tabac sur le lieu de travail ;
- offre un cadre d'action ;
- exclut tout risque d'interprétation erronée ou équivoque quant à la position de l'entreprise en matière de tabac et, dans le cas des organisations multisites, exclut toute divergence d'interprétation entre sites ;
- fournit un document d'entreprise auquel peut se référer l'ensemble des employés (ceux déjà en poste et les nouveaux embauchés), des cadres, des sous-traitants... ;
- traduit l'attachement à la santé de chacun sur le lieu de travail ;
- justifie l'affectation d'un budget à la politique de contrôle du tabac.

Les entreprises multisites jugeront s'il est opportun d'introduire la politique sur un site pilote au départ, ou sur tous les sites / groupes de sites en même temps. Toutefois, même si l'on choisit un site pilote, une politique globale et cohérente sur l'ensemble des sites doit être rapidement mise en place.



ÉVALUATION, SUIVI ET BILAN



Une fois la démarche engagée, il convient de conserver la même dynamique tout au long du processus. Veillez à ce que le plan d'actions prévoie des bilans réguliers qui comprendront :

- une évaluation de la manière dont la politique de prévention du tabagisme fonctionne ;
- les difficultés de mise en œuvre ;
- l'avis des collaborateurs sur cette politique ;
- l'opportunité de son actualisation.

Le personnel doit être impliqué dans le processus de bilan, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants, en même temps que le groupe de travail et la direction. Il est préconisé de procéder à un nouveau bilan tous les 12-24 mois.

Un bref questionnaire permettant de dresser ce bilan vous est proposé en annexe 4, p. 54-55.

### **Local fumeurs**

- Si les bâtiments sont totalement non-fumeurs, vous pouvez installer un abri protégé à l'extérieur des bâtiments. Vous pouvez éventuellement réserver un local aux fumeurs à l'intérieur des bâtiments. Celui-ci ne pourra naturellement être ni la cantine, ni la cafétéria, ni la salle de repos. Dans tous les cas, c'est toujours le droit des employés à être protégés de la fumée du tabac qui prévaut.
- À terme, tous les locaux fumeurs sont amenés à disparaître pour que l'entreprise devienne un espace totalement sans tabac.

## Signalétique

Facilement identifiables, les signaux d'interdiction de fumer (voir annexe 5, page 56) véhiculent la politique de votre organisation. Bien visibles, sans équivoque, ils doivent être placés aux différentes entrées du site et des bâtiments, ainsi que dans les espaces communs (salles de repos, de réunion, cantines, restaurants d'entreprise...). Le retrait des cendriers de l'ensemble du site indique lui aussi que l'on se trouve dans un endroit sans tabac.

Les badges visiteurs et tous les documents remis aux usagers sont un moyen d'informer visiteurs et sous-traitants que vous appliquez une politique de prévention du tabagisme.

## Nouveaux locaux ou rénovation

L'ouverture de nouveaux sites, un déménagement ou la rénovation de locaux existants sont d'excellentes occasions pour créer des espaces sans tabac. N'hésitez pas à soumettre cette idée.

## Location des locaux et contrats

Si votre organisation est locataire de ses bâtiments, veillez à ce que les clauses du contrat de bail tiennent compte de votre politique de prévention du tabagisme. Réfléchissez aussi aux mesures applicables aux employés intervenant hors site (réunions, conférences, véhicules de service...).

## Place des services de santé au travail

Le médecin du travail est un acteur important de la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise ; à ce titre, il doit éviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

C'est pourquoi, bien que la prévention du tabagisme ne constitue pas sa mission principale, le médecin du travail doit être associé à la démarche volontaire d'une entreprise dans ce domaine.

Le service de santé au travail peut être un des lieux où des informations sur le tabac, sur ses effets, sur le sevrage, sont disponibles. La fumée de tabac sur les lieux de travail doit être mentionnée dans le document unique.

Pour conclure, voici l'ensemble des questions que vous devrez vous poser pour vous assurer que tout est bien prévu :

### Check-list pour le pilotage de l'action

- A-t-on dressé un bilan de la situation actuelle ?
- Le groupe de travail pluridisciplinaire est-il constitué ?
- Les mécanismes de communication et de consultation avec le personnel ont-ils été mis en place ?
- L'information est-elle accessible à tous ?
- Les éléments de la stratégie ont-ils été définis ?
- Existe-t-il un local fumeur ?  
Si oui, est-il clairement signalé ?
- La politique fera-t-elle l'objet d'un suivi et d'un bilan ?
- Le dispositif d'aide aux fumeurs désireux d'arrêter le tabac est-il en place ?





**ANNEXES**

## RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION POUR L'EMPLOYEUR

Pour en savoir plus sur la réglementation ou l'employeur, consultez le code de la santé publique ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)), en particulier les articles R 35-11-1 à R 35-11-13 et les articles R35-12-1 à R35-12-2

## FICHE CONTACTS

### 1) Informations sur le tabac

L'Inpes, établissement sous tutelle du ministère de la Santé en charge de la mise en œuvre des programmes de prévention sur le tabac (mais aussi sur l'alcool, le sida, la nutrition...), met gracieusement à votre disposition des documents d'information sur le tabac destinés au public : information sur les risques, sur les moyens de s'arrêter sous la forme de brochures, affichettes, dépliants...

Pour connaître ces documents, vous pouvez consulter le site de l'Inpes : [www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr)

Pour les commander :

- Par fax à l'Inpes au 01 49 33 33 90 (en indiquant soigneusement le ou les documents souhaités, les quantités, l'adresse de livraison...)
- Par téléphone via Tabac info service : 0825 309 310 (0,15 euro la minute) (8h - 20h du lundi au samedi, 0,15 euro la minute), [www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)

Vous pouvez aussi vous appuyer sur le réseau des Comités régionaux et départementaux d'éducation pour la santé pour vous soutenir dans votre démarche. Vous trouverez les coordonnées de tous ces comités sur le site de la Fédération Nationale des Comités d'Éducation pour la Santé (FNES) : [www.FNES.info](http://www.FNES.info)

## EXEMPLE DE CHARTE

(réalisée par l'Office français de prévention du tabagisme)

### 2) Conseils pour votre projet « Entreprise sans tabac »

- **Droits des non-fumeurs** : informations d'ordre juridique adaptées à votre situation ; base de questions / réponses, témoignages, actualités, analyse de la loi et des décrets réglementaires, accès à la documentation en ligne et espace « Entreprises » dédié à la méthode pour devenir un « établissement sans tabac ». Téléphone : 01 42 77 06 56, du lundi au vendredi de 9h à 17h  
Site Internet : [www.dnf.asso.fr](http://www.dnf.asso.fr)
- **Office français de prévention du tabagisme** : organisation de l'aide à l'arrêt du tabac (choix des intervenants, formation pour des actions en entreprise), accès à l'annuaire national de consultations en tabacologie. Téléphone : 01 43 25 19 65, du lundi au vendredi de 9h à 18h  
Site Internet : [www.ofp-asso.fr](http://www.ofp-asso.fr)
- **Ligue nationale contre le cancer** : mise en place d'une intervention comprenant la définition du plan d'action, la formation, les conseils méthodologiques, l'aide à l'arrêt, la possibilité d'obtenir un contact au niveau départemental. Téléphone : 01 45 00 00 17  
Site Internet : [www.ligue-cancer.asso.net](http://www.ligue-cancer.asso.net)
- **Comité national contre le tabagisme** : informations d'ordre juridique adaptées à votre situation, informations sur le droit français et européen, espace « Contacts »... Téléphone : 01 55 78 85 10, du lundi au vendredi de 9h à 17h30  
Site Internet : [www.cnct.fr](http://www.cnct.fr)
- **Programme régional TEST Basse-Normandie** : soutien méthodologique à chaque étape du processus « Entreprise sans tabac » avec une expertise de proximité. Contact : Laurence Burnouf : [lburnouf@wanadoo.fr](mailto:lburnouf@wanadoo.fr)

### Pour préserver la santé de tous, l'entreprise s'engage à :

- désigner un correspondant ou un comité de prévention du tabagisme incluant des membres de la direction, des représentants du personnel et de la médecine du travail ;
- établir un plan d'aménagement des locaux et une signalétique conformément à la loi, afin de protéger les personnes du tabagisme passif ;
- mettre en œuvre et renouveler des actions d'information et de sensibilisation sur les effets du tabac ;
- proposer aux fumeurs volontaires une aide à l'arrêt reposant sur des méthodes validées par les autorités de santé ;
- évaluer régulièrement les actions mises en œuvre pour conduire à une entreprise sans tabac ;
- échanger avec les autres entreprises ayant les mêmes objectifs.

## EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE POUR RECUEILLIR L'OPINION DU PERSONNEL SUR LE TABAC

(réalisé par l'Office français de prévention du tabagisme)

Le tabac dans votre entreprise : attitudes et opinions  
QUESTIONNAIRE CONFIDENTIEL ET ANONYME

▶ Âge :  
 <20    21-25    26-30    31-35    36-40    41-45    46-50    51-60    >60ans

▶ Sexe :  
 masculin    féminin

▶ Niveau d'études :  
 < Bac    Bac    Bac +2    Bac +4    Bac +6

### VOTRE OPINION SUR LE TABAC DANS VOTRE ENTREPRISE

▶ Il existe des lieux fermés et ventilés réservés aux fumeurs ?  
 Oui    Non

	Pas du tout	Un peu	Beaucoup
▶ Y a-t-il de la fumée du tabac :			
- dans les lieux de travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans les couloirs et halls ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans les locaux et bureaux collectifs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans les bureaux individuels ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans les salles de réunion ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans la cafétéria ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans les « coins distributeurs » ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dans le voisinage des locaux réservés aux fumeurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

▶ Souhaiteriez-vous que des actions d'information et de sensibilisation soient menées au sein de votre entreprise :  
 Oui    Non

▶ Pensez-vous qu'une aide au sevrage tabagique doive être apportée aux fumeurs de votre entreprise ?  
 Oui    Non

▶ Souhaitez-vous une entreprise sans tabac ?  
 Oui    Non

▶ Vous travaillez :  Sur un site    Dans un atelier

▶ Êtes-vous actuellement :  non-fumeur ?    ex-fumeur ?    fumeur ?

### FUMEURS

▶ Vous fumez :  
 des cigarettes roulées    des cigarettes industrielles    la pipe    des cigarillos  
 des cigares

▶ En moyenne, combien fumez-vous actuellement de cigarettes (ou pipes ou cigares) par jour ?  
 <10    10-20    20-30    >30 par jour

▶ Combien de temps après votre réveil fumez-vous votre première cigarette ?  
 dans les 5 minutes    6-30 minutes    31-60 minutes    Plus de 60 minutes

▶ Vous arrive-t-il de ne pas être content de fumer ?  
 Oui    Non

▶ Avez-vous envie d'arrêter de fumer :  
 dans le mois à venir    dans les 6 mois à venir    un jour    non, je n'envisage pas l'arrêt

## LA SIGNALÉTIQUE

Il existe un pictogramme pour signaler l'interdiction de fumer qui a été normalisé par l'Afnor (Association française de normalisation). L'homogénéité d'une signalétique en garantit la lisibilité, la visibilité et donc l'efficacité.

L'utilisation de cette signalétique est **obligatoire** lorsqu'il existe un risque imminent (incendie, explosion...) ; dans les autres cas, elle est **recommandée** pour des raisons de lisibilité.



## EXEMPLE DE GRILLE D'AUDIT POUR LES ENTREPRISES

(réalisée par l'Association "Droit des non-fumeurs")

Cette grille vous permet d'évaluer la situation actuelle, mais aussi de faire un bilan si le questionnaire est déroulé quelque temps après la mise en place de votre projet.

	<b>Axe d'évaluation</b> Saisir 1 pour OUI et 0 pour NON	OUI = 1 NON = 0
<b>POLITIQUE DE LA DIRECTION</b>		
Q1	La direction a une bonne connaissance de la loi qui protège contre le tabagisme dans l'entreprise.	
Q2	La direction est convaincue qu'une bonne application des dispositions légales de protection contre le tabagisme constitue un enjeu de qualité dans les relations internes et un enjeu d'image pour l'entreprise.	
Q3	La direction exprime des convictions fortes sur la nécessaire protection contre le tabagisme dans l'établissement : elle a prévu l'inscription de mesures et de sanctions dans le règlement intérieur.	
Q4	La direction exprime des convictions fortes sur la nécessaire protection contre le tabagisme dans l'établissement : elle use de son pouvoir disciplinaire pour rendre effective l'application de la loi Évin.	
Q5	L'équipe de direction consacre du temps à étudier et valider les orientations en matière de protection contre le tabagisme.	
Q6	La hiérarchie veille à avoir un comportement exemplaire en matière de respect des dispositions de protection contre le tabagisme.	
Q7	La direction est à l'écoute des membres du personnel qui réclament une protection contre le tabagisme.	
Q8	La direction valorise ceux qui prennent des initiatives pour faire appliquer le dispositif de protection contre le tabagisme	
Q9	La direction connaît la proportion entre non-fumeurs et fumeurs.	
Q10	La direction connaît la réglementation spécifique, les difficultés propres à son secteur d'activité et les solutions qui lui sont applicables.	
Q11	L'encadrement intègre le souci du respect des dispositions de protection contre le tabagisme comme une des composantes de sa fonction.	
Q12	La dimension « protection contre le tabagisme » est prise en compte dans l'évaluation des situations par l'encadrement pour toute question touchant à l'hygiène et à la sécurité, aux conditions de travail, mais aussi à l'organisation.	
Q13	L'équipe de direction fait le point annuellement sur la politique de l'entreprise touchant au dispositif de protection contre le tabagisme.	
<b>LES ACTEURS CLÉS DU DISPOSITIF</b>		
Q14	Les acteurs clés en charge de la mise en œuvre du dispositif de protection contre le tabagisme sont clairement identifiés.	
Q15	Les responsables de l'application des dispositions de protection contre le tabac interviennent pour conseiller et soutenir l'encadrement.	
Q16	Les acteurs en charge de l'application des dispositions de protection contre le tabac disposent d'un accès direct aux décideurs.	
Q17	Les missions confiées aux acteurs de l'entreprise responsables de la mise en application des dispositions de protection contre le tabagisme sont formalisées dans une charte ou une fiche pratique.	
Q18	Les acteurs de l'entreprise responsables de la mise en application des dispositions de protection contre le tabagisme peuvent s'appuyer sur des orientations claires et précises.	
Q19	Le niveau d'expertise des acteurs de l'entreprise en charge de l'organisation de la protection contre le tabagisme est satisfaisant.	
Q20	Le médecin du travail et les instances représentatives (dont le CHSCT) ont les moyens humains et matériels de contribuer activement à l'amélioration de la prise en charge de la protection contre le tabagisme.	
Q21	En particulier, la direction a consulté (et consulte chaque fois que cela est requis, comme la loi le prévoit) le médecin du travail et la représentation du personnel pour établir un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection contre le tabagisme.	
Q22	Il existe des « réseaux internes » fédérant les acteurs en charge de l'organisation du dispositif au sein de l'entreprise.	
Q23	Les acteurs en charge du dispositif bénéficient de formations spécifiques leur permettant d'actualiser leurs compétences.	
<b>IMPLICATION DU PERSONNEL</b>		
Q24	L'information / sensibilisation des salariés aux enjeux du contrôle du tabac est formalisée.	
Q25	Ce processus d'information / sensibilisation est mis en œuvre.	
Q26	Le processus d'information des visiteurs / nouveaux salariés / intérimaires/ sous-contractants est formalisé.	
Q27	Ce processus d'information / sensibilisation est mis en œuvre.	
Q28	La formation des salariés aux comportements à adopter et aux mesures à prendre en fonction des situations est formalisée.	
Q29	Ce processus de formation des salariés est mis en œuvre.	
Q30	Un processus de gestion et de suivi des difficultés d'application de la politique de contrôle du tabac au sein de l'établissement est formalisé.	
Q31	Ce processus est mis en œuvre.	

Q32	Ce suivi prend en compte les demandes d'aide au sevrage tabagique du personnel.	
Q33	Des processus de prise en charge des fumeurs ont été formalisés et mis en œuvre.	
<b>ORGANISATION</b>		
Q34	La politique de contrôle du tabac dispose de budgets définis.	
Q35	En lien avec l'organisation et l'application de cette politique, un suivi des dépenses est prévu de façon spécifique.	
Q36	La signalisation est déployée de façon cohérente et visible pour l'ensemble des personnels.	
Q37	Il existe un système de remontée rapide d'informations sur tous les problèmes touchant au contrôle du tabac dans l'entreprise.	
Q38	L'effectif consacré à l'organisation et à l'application du dispositif est adapté (aussi bien en termes de nombre que de compétences). Il permet l'exécution des missions prévues.	
Q39	Les acteurs en charge de l'organisation et de l'application du dispositif disposent formellement du temps nécessaire pour assurer leur mission avec efficacité.	
Q40	Les membres chargés de mettre en œuvre les dispositions de protection contre le tabagisme connaissent les acteurs et organismes compétents sur le sujet dans leur environnement (instances publiques, associations).	
Q41	Les membres chargés de mettre en œuvre les dispositions de protection contre le tabagisme sont en contact avec les acteurs et organismes compétents sur le sujet dans leur environnement (instances publiques, associations).	
Q42	Il existe une base de données facilement utilisable des connaissances concernant le contrôle du tabac.	
Q43	Des moyens logistiques et techniques ont été mis à la disposition des responsables de l'application de la politique de contrôle du tabac.	
Q44	Il existe un bilan annuel examinant la pertinence des choix effectués en matière de ressources et de moyens.	
<b>SUIVI ET ÉVALUATION DES ACTIONS</b>		
Q45	La loi est correctement appliquée dans l'entreprise.	
Q46	Des dispositions ont été prises pour assurer la protection des non-fumeurs.	
Q47	Des dispositions ont été prises pour répondre aux demandes d'accompagnement au sevrage tabagique des membres du personnel.	
Q48	L'état d'esprit et les comportements du personnel vis-à-vis du respect des dispositions sont satisfaisants.L'état d'esprit et les comportements du personnel vis-à-vis du respect des dispositions sont satisfaisants.	
Q49	Le caractère de gravité des réclamations pour une protection contre le tabagisme a tendance à s'atténuer.	
Q50	Le nombre des réclamations pour une protection contre le tabagisme a tendance à diminuer.	
Q51	Sur la base des résultats d'étude ou des retours à votre disposition, la satisfaction et la confiance du personnel dans la politique de protection contre le tabagisme sont élevées.	
Q52	Le personnel de l'entreprise s'exprime et s'implique dans l'amélioration des dispositions mises en place.	
Q53	Selon vous, l'entreprise dispose d'une bonne image en matière de respect de la protection contre le tabagisme.	
Q54	Le bilan sanitaire après la mise en place des dispositions de protection contre le tabagisme vous paraît positif.	
Q55	Le bilan social (difficultés / avantages) de la mise en place des dispositions de protection contre le tabagisme dans l'entreprise vous semble positif.	
Q56	Le bilan économique (coût / avantages) du dispositif de protection dans l'entreprise vous semble positif.	
<b>TOTAL SUR 56 ITEMS</b>		