



## Transport aérien

Rubrique : questions-réponses - Date : jeudi 8 novembre 2001

---

Bonjour

Quel réconfort de voir que des associations comme la votre existent.

Je travaille depuis 8 mois en tant qu'hôtesse de l'air pour la compagnie Régional après 10 ans passés à élever mes 5 enfants . Jamais je n'aurais pu imaginer vivre un tel calvaire à cause de la fumée des autres . Au moins 80% du personnel est fumeur dans l'aéronautique . Les escales Régional de chaque aéroport sont les locaux totalement enfumés, je passe donc mon temps dehors . Le siège social est encore pire que cela et pour finir, les pilotes en grillent 3 ou 4 chacun dans l'avions en attendant les passagers, mais l'hôtesse, elle est bien là, et interdiction de quitter l'avion . Je suis l'hôtesse marginale, je ne participe pas aux préparations de vol (obligatoires) et mon argument est simple et clair en cas de reproches (fréquents) : trop de fumée .

Voilà en deux mots la situation . Que faire ??? à l'aide ??? Merci pour vos conseils et sans doute ferai-je parti de vos adhérents très rapidement .

Salutations Carole M

### Réponse :

Non, il ne faut surtout pas donner l'image symbolique de la non-fumeuse marginalisée ! Vous devez faire l'effort de participer aux préparations de plan de vol et ne quitter ces réunions qu'après avoir signalé que l'ambiance de travail enfumée vous est inconfortable, nuit à votre santé (toux, céphalées, picotement des yeux ....) et met, de surcroît, celui qui organise ces réunions en parfaite contravention avec la loi.

Il est évident que, seule contre tous, ce combat risque de vous attirer les railleries de beaucoup de collègues, y compris certains non-fumeurs prêts à toutes les lâchetés pour être bien vus par la hiérarchie. Dans un premier temps, lisez attentivement Loi EVIN, pourquoi s'applique-t-elle si difficilement que vous trouverez en fichier-joint : Pouvoir démonter les mécanismes qui entravent l'application normale de la loi EVIN vous aidera à affiner votre argumentation, le but final étant de dénoncer les conditions de travail (donc l'employeur) et non pas d'accuser les fumeurs. Sans étoile sur la poitrine, s'improviser shérif n'est pas sans risque, en France particulièrement.

L'Entreprise dans laquelle vous travaillez doit avoir une taille suffisamment importante pour qu'y existe une représentation du personnel, voire un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). C'est vers eux que vous devez vous tourner en premier, mais ils méconnaissent souvent la loi et ses conditions d'application : vous devrez faire l'effort de posséder une parfaite connaissance des textes et de l'esprit des textes. Le médecin du travail joue, lui aussi, un rôle important ; il est, comme l'employeur, membre de fait du CHSCT. Vous devez donc lui apporter toute information nécessaire à son action et notamment des certificats médicaux prouvant que le tabagisme passif a un impact négatif sur voire santé. Même si le législateur a tout fait pour l'éviter, n'oubliez

cependant pas qu'existent des liens équivoques entre l'employeur et le médecin du travail qui est indirectement son salarié : s'il n'a pas d'arme pour convaincre, vous devez lui en fournir !

Vous avez certainement déjà eu connaissance du dépliant non-fumeurs, vos droits qui constitue une aide de premier niveau pour faire connaître la loi dans son ensemble. DNF a conçu un second dépliant à l'intention des chefs d'Entreprises Réussir la loi EVIN dans l'Entreprise : Ce document n'est pas encore diffusé officiellement, mais peut être procuré individuellement aux adhérents de DNF qui en font la demande. Il sera, très prochainement suivi d'un 3ème dépliant : loi EVIN, représentants du personnel : vos droits et vos obligations

Si vous souhaitez nous rejoindre, ou pour sensibiliser vos amis non-fumeurs, vous trouverez également en fichier-joint un formulaire d'adhésion que vous pourrez dupliquer à loisir.