



Est-ce que je dois me résigner à travailler dans la fumée ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mardi 18 septembre 2001

Bonjour, Actuellement je suis prestataire dans une société informatique. Je travail la plupart du temps chez le client. Les clients ne sont pas toujours très respectueux des normes en ce qui concerne le cadre de travail... Du 1er août 2000 au 1er avril 2000 j'étais en mission au centre technique du C M A. Dans les locaux de ce client la réglementation en rapport avec le tabagisme n'est pas respectée :

- pas de local fumeur aux normes
- les employés ne respectent pas les endroits non-fumeurs Mon premier bureau se trouvait à proximité de la cafétaria, il était donc facilement enfumé. D'autre part plusieurs personnes fumaient, la porte du bureau ouverte... Excédé par le non respect des droits des non-fumeurs, je suis allé voir le directeur du service informatique. Je lui ai exposé le problème et rappelé brièvement la réglementation en ce qui concerne le tabagisme. Cette personne fume le cigare dans tout le service. J'ai quitté cette personne en la laissant énervée... L'après-midi même cette personne est revenu dans mon bureau, a fermé la porte de celui-ci, puis ma menacé : Si ton environnement de travail ne te convient pas, je m'arrangerai avec ton commercial pour te trouver un endroit ou tu ne sera pas importuné par le tabac... J'ai pas apprécié ces menaces. J'ai donc entrepris de faire une pétition pour faire respecter la réglementation en matière de tabagisme qu'une quinzaine de personnes a signée. Il faut savoir que les non fumeurs sont majoritaire, mais tous les cadres du services sont des fumeurs... Ensuite, j'ai photocopié ma pétition en plusieurs exemplaires que j'ai expédiés à chacun des membres du CHSCT du C M A, médecin du travail y-compris. Lors de la réunion du CHSCT le comité a abordé le problème soulevé par ma pétition et en a conclu (extrait du texte du compte-rendu du CHSCT) : Nous rappelons qu'il n'existe plus au siège de coin fumeur, les non-fumeurs se plaignent, nous souhaiterions, dans le cadre des nouveaux travaux effectués, qu'il en soit tenu compte. Réponse : Il va être demandé au responsable des services généraux d'intégrer cela dans l'aménagement de différents coins-repos. un peu peu plus loin... Nous souhaiterions que soient réalisés des prélèvements de monoxyde de carbone au siège. Le passage de 70.000 véhicules/jour sur la rocade pourrait avoir un impact important sur l'air que nous respirons. Par la suite, j'ai du essuyer les moqueries de mes collègues de travail trop soucieux de ne pas contrarier leur supérieur hiérarchique. A partir de ce moment (comité CHSCT), le directeur du service ne venait plus dans mon bureau que je gardais la porte fermé. Pour moi, cette intervention a été frustrante. Je n'ai pas eu de résultat et en plus j'étais vu comme un intégriste du tabagisme ... Depuis le premier avril 2000, je suis en mission au centre informatique du (..) à Rennes. Ici aussi la réglementation sur le tabagisme est ignorée malgré les autocollants zone non fumeur disposées un peu partout. Le sol du bâtiment est recouvert de moquette et les murs de tissu mural... Il y a deux an, 2 personnes ont été victimes de crises d'ahsme... Ici aussi les cadres sont en majorité des fumeurs. Ici aussi les non-fumeurs préfèrent garder le silence... Les lois sur le tabagisme sont ignorées et bafouées dans beaucoup d'entreprises et de lieux publics. Quel est l'autorité qui peut faire appliquer la réglementation ? Que puis-je faire ? Est-ce que je dois me résigner à travailler dans la fumée comme dans tous les lieux publics : bars, restaurants, night-club, galeries-commerciales ? Cordialement.

Réponse :

Vous décrivez là un scénario tout à fait classique dans l'Entreprise :

Est-ce que je dois me résigner à travailler dans la fumée ?

- La loi EVIN n'est pas respectée.
- Ceux qui ont le pouvoir disciplinaire dans l'Entreprise ignorent - ou feignent d'ignorer - leurs obligations contenues dans le décret 92-478 du 29 mai 1992.
- Les petits chefs exercent des pressions, voire du chantage, auprès de ceux qui veulent faire respecter leurs droits.
- Les non-fumeurs, bien que majoritaires, ne se manifestent pas, par laxisme ou par crainte de perdre leur emploi.
- Les représentants du personnel méconnaissent la loi et recherchent les solutions consensuelles imposées. Défendre la loi EVIN ne leur paraît pas d'un intérêt capital.
- Les revendications des non-fumeurs sont tournées en dérision. Eux-mêmes sont assimilés, quelques fois à juste titre, à des intégristes et soumis aux railleries de leurs copains. Se résigner, comme vous le proposez, n'est pas la solution que DNF privilégie. Lutter nécessite un engagement personnel et de la persévérance, mais le résultat aura d'autant plus de valeur qu'il aura été difficile à obtenir. 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 Vous devez savoir qu'il est tout aussi illusoire de tenter de lutter tout seul que de vouloir faire régler son problème par d'autres sans accepter de mouiller sa chemise . Pour vous aider à démonter le mécanisme qui conduit aux aberrations que vous décrivez, nous vous proposons de lire attentivement le texte, en fichier-joint, Loi EVIN, pourquoi s'applique-t-elle si difficilement ? Pour nous rejoindre, si cela n'est pas déjà fait, ou pour sensibiliser vos amis non-fumeurs, vous trouverez également en fichier-joint un formulaire d'adhésion que vous pourrez dupliquer à loisir.

PS)

* Un local fumeur est souhaitable mais pas obligatoire.

* La règle, c'est non-fumeur partout sauf si les conditions prévues dans la loi permettent d'organiser des zones destinées aux fumeurs. Le CHSCT n'a pas vocation à interpréter la loi mais à veiller, surtout s'il y a demande des salariés, à sa bonne application. Si les conditions ne sont pas réunies pour protéger les non-fumeurs, ils doivent IMPOSER la norme générale d'interdiction de fumer et alerter l'inspecteur du travail en cas de refus par l'employeur.

* Le médecin du travail doit être votre interlocuteur privilégié, il joue un rôle prépondérant dans le CHSCT. Étant indirectement rémunéré par l'employeur il peut avoir tendance à ne pas trop le contrarier : n'hésitez pas, dans ce cas-là et si vous êtes adhérent, à nous demander conseil et assistance.