

Charte Administration sans Tabac

L'administration s'engage à respecter les 10 principes de cette charte

1 Une implication de la Direction

Une démarche se construit avec l'implication indispensable de la direction. Celle-ci doit se traduire par un engagement en temps, en financement mais aussi et surtout par un portage fort de la démarche ainsi qu'une valorisation en interne et en externe.

2 Une non stigmatisation des fumeurs

La démarche ne doit mettre à mal aucun agent, quel que soit son statut et ne pas générer de mal être ou d'anxiété. En ce sens, il convient d'assurer le dialogue social nécessaire dans les instances concernées.

3 Une aide et un appui à toute personne souhaitant s'engager dans un arrêt du tabac

Le lieu de travail doit être l'opportunité pour toute personne qui le souhaite d'arrêter de fumer ou avoir un conseil.

Le lieu de travail doit être facilitateur de cette démarche, si possible en proposant aux agents un accompagnement dans le sevrage tabagique et une orientation si besoin vers des structures spécialisées.

4 Une attention à ne pas favoriser le tabagisme même indirectement

Le lieu de travail ne doit pas être vecteur de tabagisme même indirectement. Ainsi une attention doit être portée à la question du tabagisme passif mais aussi des éléments pouvant amener ou maintenir le tabagisme (pas de temps de pause en dehors des pauses tabac, stress ...).

5 Un aménagement des espaces fumeurs

Cet aménagement doit à la fois permettre aux fumeurs de disposer d'un abri mais pour autant l'enjeu est de les rendre moins visibles et les positionner de façon à éviter tout tabagisme passif (porte, fenêtres...) et de prendre en compte l'image de la structure.

6 Une sensibilisation et une information de tous les agents et visiteurs

Il convient de pouvoir offrir à chaque personne fréquentant la structure (agent ou usager) des informations afin que chacun puisse être informé sur les risques liés au tabagisme. Il convient également d'assurer la promotion des ressources pour l'aide à l'arrêt.

7 Un respect strict de la loi et de l'interdiction de la consommation du tabac sur le lieu de travail

L'administration doit veiller à un strict respect des interdictions sur le sujet et ce à tous les niveaux.

8 Une démarche construite

Une démarche ne peut se résumer à quelques actions mais doit se construire de façon coordonnée, avec un plan d'action et une évaluation. Il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble des expertises et des points de vue des agents. Une expertise externe sur le sujet doit être sollicitée et la médecine du travail associée. En ce sens, la constitution d'instance de travail, de suivi et de pilotage est nécessaire.

9 Une communication forte et une fierté de la démarche

La démarche doit être portée de façon très positive et valorisée à toute occasion, en interne et avec les partenaires extérieurs. La visibilité de la démarche est essentielle dans le rôle de dénormalisation du tabac au sein de la société.

10 Continuer, et ne pas se décourager !

La démarche peut prendre du temps, tout comme l'arrêt du tabac, mais chaque pas est un pas en avant !